

00721
162



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

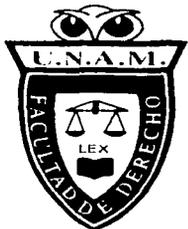
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"PROCEDIMIENTO GENERICO PARA ADIESTRAR
Y CAPACITAR A TRABAJADORES"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
CASTILLO LEDOUX MICHELLE GUADALUPE



ASESOR:
LIC. OMAR MONSALVO CRUZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PAGINACIÓN

DISCONTINUA

... a la Dirección General de Bibliotecas de UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional

NOMBRE: NICHELLE GUADALUPE CASTILLO LEDOUX

FECHA: 13 / ENERO / 2003

FIRMA: *Nichelle Castillo*

A mis padres:

JUAN CARLOS CASTILLO +

MICHELE LEDOUX CASTILLO +

Gracias por el amor que me brindaron.

A MIS HERMANOS:

MARCELA+

ANICK

JUAN

ROGELIO

JAQUELINE.

A MARCELA:

**Gracias por los hermosos años
que vivimos juntos.**

A RICARDO RAMIREZ ARIAS.+

A MIS AMIGOS.

**"PROCEDIMIENTO GENERICO PARA CAPACITAR Y ADIESTRAR
TRABAJADORES "**

I N D I C E

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO PRIMERO.	1
GENERALIDADES SOBRE EL TEMA.	1
1.1. Etimología de la Capacitación.	1
1.2. Etimología del Adiestramiento.	6
1.3. La Relación Individual y Colectiva de Trabajo.	7
1.4. Obligaciones Laborales.	16
1.4.1. De los Patrones.	19
1.4.2. De los Trabajadores.	20
1.5. La Secretaria del Trabajo y la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.	21
1.6. El Plan Nacional de Desarrollo.	25
CAPITULO SEGUNDO.	30
ANTECEDES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.	30

2.1. En el Derecho Romano.	30
2.2. En la Legislación de la Edad Media.	33
2.3. En el México Independiente	37
2.4. En el Código Civil de 1870 Y 1884	39
2.5. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.	42
2.6. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.	46
2.7. Referencias sobre las Reformas y Adiciones a la Constitución General de la República Publicadas el 9 de Enero de 1978.	48

CAPITULO TERCERO. 54

**LA PROBLEMÁTICA QUE HA SUFRIDO
LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
EN BASE A SU APLICACIÓN. 54**

3.1. La Capacitación y el Adiestramiento . 54

**3.1.1. Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y
Adiestramiento. 57**

**3.1.2. Formulación y Presentación de los Planes y Programas de
Capacitación y Adiestramiento. 70**

3.1.3. Constancias de Habilidades Laborales. 74

3.2. La Capacitación y el Adiestramiento, Reformada y Simplificada. 75

3.2.1. La Simplificación de los Planes y Programas.	77
3.2.2. El No Registro de los Planes y Programas.	81
CAPITULO CUARTO.	85
PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO GENERICO PARA ADIESTRAR Y CAPACITAR TRABAJADORES.	85
4.1. Elementos Constitutivos de Cualquier Procedimiento.	85
4.2. Procedimiento Elegido para la Propuesta de Normas para Capacitar y Adiestrar.	87
4.3 Desglose del Capitulado del Programa Propuesto.	101
4.4. Sistema Adoptado Para Redacción y Efectos de la Normatividad del Procedimiento Propuesto.	111
4.5. Procedimiento de Aprobación y Expedición.	113
4.6. Consideraciones Generales Sobre el Tema.	113
CONCLUSIONES.	118
BIBLIOGRAFÍA.	120
OTRAS FUENTES.	122
LEGISLACIÓN.	123

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de tesis es modesto, pero pretendemos sea claro para un entendimiento sano, oportuno y conservador. Decimos que sea sano porque queremos conseguir una atención del lector que más que otra cosa lo guíe a conservar un conocimiento más sobre la capacitación y el adiestramiento.

Queremos que sea oportuno pues llegar en el momento de cada lector para coincidir con su desarrollo profesional, cultural, artístico o de cualquier índole. Finalmente conservador ya que no queremos encontrar con este estudio un sin fin de caracteres que pretendan ser la solución a todo el problema complejo de la capacitación y del adiestramiento.

El capítulo primero hablara sobre cuestiones genéricas, es decir elementos que formalizan la figura de la capacitación; del adiestramiento e inclusive una remembranza de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social como una autoridad cuidadora del cumplimiento de aquella institución.

El capítulo segundo trae el antecedente, claro esta de ambas figuras, la capacitación y el adiestramiento, es decir como se ha venido desempeñando y desarrollando a través del tiempo.

Es conveniente que el lector conozca lo que se ha avanzado en esta materia; que no es precisamente revolucionaria la propuesta que deseamos compartir en esta tesis con el lector, más que ello queremos lograr unificar humildemente un criterio genérico para capacitar y adiestrar a los trabajadores, ello independientemente del número con que se cuente.

El tercer capítulo trae pues, una serie de inquietudes del sustentante y algunos más sobre la semejanza que trae aparejada la normatividad de la capacitación y adiestramiento en nuestra legislación.

Finalmente el capítulo cuarto se avoca a perfeccionar nuestra redacción, comentarios, propuesta sobre un procedimiento general aplicable a todas las ramas industriales, partiendo del género de "procedimiento" y la forma en que puede nacer a la vida jurídica no sin antes detenernos a reflexionar sobre quién la puede proponer.

La propuesta no pretende calificar como tal, el procedimiento existente solo permite suponer una forma más para cumplir en materia de capacitación y adiestramiento, desde que se es trabajador y se forma parte del programa hasta aquél en que físicamente se esta implementando a los trabajadores y ellos demuestran un comportamiento donde hacen alarde y utilizan para su vida la capacitación y el adiestramiento.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES SOBRE LA CAPACITACIÓN.

1.0. ETIMOLOGIA DE LA CAPACITACION.

Durante todo el tiempo, el ser humano se ha visto en la necesidad de coordinar sus movimientos y sentidos que le han sido dotados por la naturaleza, para sobrevivir y acoplarse al medio en el que se desenvuelve. La intención de la tesis específicamente hablando, tiene como fin ultimo proponer un programa o procedimiento por virtud del cual los patrones estén obligados a capacitar a sus trabajadores, siguiendo los lineamientos que para cada categoría u oficio necesite internamente.

En primer termino analizaremos lo que debe entenderse etimológicamente por capacitación.

"CAPACTACIÓN.- F. Acción y efecto de capacitar o capacitarse. CAPACITAR.- Hacer uno apto, habilitarlo para alguna cosa. U. T. C. prnl." (1)

(1) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Espasa Calpes. Madrid. 1970. p. 250.

La etimología de esta palabra es escueta, redundante sobre un resultado incierto, no delimita con precisión y de su sola lectura se desprende que utiliza una serie de analogías, que según nuestro juicio pretende dar entender que es la primera etapa del conocimiento, es decir la adquisición de perfeccionamiento por parte de la teoría, dejando en segundo lugar al adiestramiento como perfeccionamiento de la práctica.

Por otro lado el maestro Juan Climent Beltrán aduce "...en realidad la capacitación va implícita en el adiestramiento, pues conlleva la enseñanza de los conocimientos técnicos así como las habilidades y destrezas requeridas para la idoneidad y superación del operario" . (2)

De esta definición se desprende que dicho estudioso del derecho precisa una situación primaria previa a la destreza, implica la aparición de la inteligencia y del ingenio para conservar y utilizar en el momento dado la idoneidad de sus conocimientos, la superación supone ya la etapa de la practicidad. La capacitación, como su nombre lo indica es el conocimiento primero, la primera instancia de la aparición y desenvolvimiento del trabajo real capacitado.

Por su parte el maestro Marroquín Quintana define a la capacitación como "...el conjunto de procesos sistematizados por medios de los cuales se intentara modificar conocimientos, habilidades mentales y actividades de los individuos con el objeto de que estén mejor preparados para resolver problemas referentes a su ocupación". (3)

En relación a esta definición, alcanzamos a comprender que la sistematización supone la progresión de una serie de pasos para llegar a un fin determinado, en el caso, la serie de pasos supone los conocimientos únicamente teóricos, de enseñanza por los que el trabajador a capacitar debe de pasar como antesala al adiestramiento. Requiere en la etapa de capacitación de una persona o personas, que en el ámbito legal se denominan capacitadores internos o capacitadores externos, quienes tiene la obligación de proporcionar el cumulo de conocimientos al alumno o al capacitado para cubrir el programa que requiere la empresa o establecimiento , también en esta se pretende conducir al alumno a entender que la teoría es indispensable para llegar a la practica, se modifican con consentimiento de aquél y en su beneficio propio sus sentidos y se encamina a la progresión de un procedimiento adquisitivo de conocimientos.

La modificación de los conocimientos no quiere decir, excluir los que

En coordinación, el maestro Mario de la Cueva opina "...capacitación o adiestramiento es la enseñanza teórica o practica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual, a su vez será la fuerza que los lance a la conquista de más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios". (4)

Nosotros no coincidimos del todo con este maestro, porque si bien es cierto que ambas figuras determinan una esfuerzo del trabajador para conseguir la adquisición de diversos conocimientos, practicas o habilidades con los que no contaba anteriores al proceso de capacitación o adiestramiento, también es cierto que el propio maestro hace una división entre la teoría y la práctica, supone pues la una seguida de la otra, pero autónomas en cuanto a su impartición se refiere.

En cualquiera de los casos la finalidad de ambas en conjunto permiten suponer que el trabajador capacitado y adiestrado tendrá, una serie de discernimientos con los que procurara definir a juicio suyo cual o cuales son los procedimientos a seguir para cumplir con el trabajo para el que haya sido contratado. La eficiencia es un indicador que le define al patrón el grado de perfeccionamiento de los conocimientos adquiridos.

(4) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Porrúa. México. 1964. p. 82.

De los artículos que previenen la capacitación y el adiestramiento y que se deducen del 153-A al 153-X, todos estos de la Ley Federal del Trabajo, en ninguno de ellos se define tan siquiera, que entendemos por cada una de estas figuras. No obstante ello el artículo 153-A parecería ser que la define y aduce, pues señala "...todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Este artículo nos indica que indistintamente la capacitación es lo mismo que el adiestramiento, sin embargo cabe hacer notar que inclusive su título inicia con capacitación y adiestramiento, indica pues una conjunción la una seguida de la otra, se limita la norma a proporcionar la finalidad, que se desea conseguir con la aplicabilidad de ambas figuras a la persona del trabajador y además cual es el nexo causal que las involucra, los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Muestra también en principio que la norma debe ser seguida desde un punto de vista colectivo, es decir la intervención necesaria de la figura del sindicato, pero más adelante en el mismo articulado se desprende que no necesariamente debe existir este para concluir la finalidad de la capacitación y adiestramiento en el trabajo.

1.2. ETIMOLOGIA DEL ADIESTRAMIENTO

El diccionario de la lengua Española a considerado con respecto al adiestramiento "ADIESTRAMIENTO.- m. Acción y efecto de adiestrar o adiestrarse. ADIESTRAR.- T.R. hacer diestro U.T.C. prnl". (5) Señaliza una certeza de capacidad intelectual que pretende ser descubierta y puesta en práctica. De igual manera que la capacitación, el adiestramiento también no muestra en esencia una diferencia tajante de la primera. El hacer diestro significa a nuestro real entender que el trabajador muestra en esta etapa con efectos de practica en el ámbito laboral los conocimientos adquiridos, toma a la maquina, enciende la misma, la pone a trabajar y cuida que ella funcione con los lineamientos que aprendió en la etapa teórica, utiliza todas las especificaciones que al respecto se le dieron y muestra claramente con su desenvolvimiento en el campo laboral si aprendió correctamente lo que se le enseño en los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Para el maestro Marroquín Quintana, el adiestramiento significa "El conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se intentara modificar conocimientos, destrezas y habilidades para hacerlos más eficientes y efectivos en el desempeño de su oficio". (6)

(5) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. p. 26.

(6) MARROQUIN QUINTANA, J. Ob. Cit. p. 51

De esta apreciación, entendemos que el maestro quiso contemplar al adiestramiento ya cuando el trabajador se encuentra en la practica, la sistematización, sentimos que se presenta en su máximo esplendor cuando el trabajador al impactarlo directamente en el desarrollo de su empleo o su oficio esta obligando a sus sentidos a comportarse de otra manera como lo hubiera hecho antes de haber recibido los conocimientos previos, su actitud es distinta pues se somete a las normas de las formalidades en el como debe prestarse el servicio y también se somete a las necesidades del trabajo requerido por el patrón o sus representantes.

Papel importante juegan las personas que ejercen actos de dirección y administración, pues a estos son a los que el trabajador debe convencer que el adiestramiento o demostración que en la práctica si les sirvieron los conocimientos prácticos, para considerarlos que se acoplan a la persona del trabajador y a las necesidades de la producción o de los bienes y servicios que produce o presta la empresa o establecimiento respectivamente hablando.

1.3. LA RELACION INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE TRABAJO.

La capacitación y el adiestramiento nacen como una obligación que se deduce del artículo 153-A como ya hemos visto, pero a su vez es una

obligación para el trabajador y correlativamente un derecho. Esta obligación y derecho recíproco nace del vínculo jurídico que une a las partes en una relación individual de trabajo, y esta normada por el Derecho Laboral Mexicano,

El derecho es tomado como el conjunto de normas sistemáticamente ordenadas con miras a la realización de la justicia, y justo es que la capacitación y el adiestramiento se consigan mediante el reflejo de las ramificaciones del derecho. El derecho del trabajo en este orden y según el maestro Alfredo Sánchez Alvarado se conoce como "...en la actualidad, con autonomía y substantivada propia es producto de la vida moderna; al hacer esta afirmación, no tratamos de desconocer los precedentes ni el proceso de gestación que tuvo que vivir nuestra materia para que irrumpiese en el mundo jurídico, como una disciplina perfectamente marcada y diferenciada." Y continúa diciendo "...es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre si y entre patrones entre si, mediante la intervención del estado. Con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permite vivir en condiciones dignas, que como ser humano le correspondan para que pueda alcanzar su destino". (7)

(7) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Seminario del Derecho del Trabajo, s. ed. México. 1967 p. 36.

Es conveniente precisar que los principios de la capacitación no rigen exclusivamente la relación de trabajo, sino que también forman parte integral de la relación colectiva de trabajo, y en este sentido las disposiciones que sobre el particular se convengan quedan insertas en el contenido del contrato colectivo de trabajo, entendiéndose por este último y según el maestro Eusebio Ramos "...se llama colectivo en razón de que de el lado de los trabajadores participa una colectividad humana...", y continúa diciendo "... es aquél por virtud del cual el sindicato obrero pacta con el patrón por medio de este contrato de trabajo la realización de las labores que ejecutara por medio de sus agremiados". (8)

De esta definición se desprende que como parte de la relación de trabajo colectiva, la normatividad de la capacitación y adiestramiento también queda incluida.

En la relación individual de trabajo aparecen varios aspectos, comencemos con la definición que señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que en esencia señala que una relación de trabajo será cualquiera que implique una subordinación y que traiga como consecuencia el pago de un salario.

(8) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978, p. 137.

En este orden se relaciona con un contrato individual de trabajo aunque la una y el otro no sean lo mismo. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De un análisis sencillo del artículo que comentamos, se desprende que la relación de trabajo muestra una serie de elementos en los cuales se apoya la existencia de la relación jurídica que une a trabajador y patrón. La prestación del servicio debe ser en primer orden una relación causa efecto, es decir, los motivos y circunstancias que dieron nacimiento a la misma son de orden estrictamente laboral, a reserva de que se demuestre circunstancia en contrario, o en otras palabras que la relación haya sido de orden ejemplo: mercantil, civil, fiscal, pero no laboral

Las condiciones por las que, la prestación del servicio se da no le interesa a la legislación laboral mexicana, por el contrario si le es indispensable tan solo que el trabajador desempeñe corporal y sociológicamente el trabajo y que el patrón lo admita y reconozca dejando desarrollar ese trabajo en su beneficio productivo o de bienes y servicios. El maestro Mario de la Cueva ha definido esta figura como "...la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la

prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de las normas supletorias". (9)

De esta definición entendemos una coordinación íntima con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, realza la figura del trabajador, pero lo más interesante es que el vínculo jurídico que une al patrón y al trabajador es de orden público, su cumplimiento de la norma laboral no es potestativo de las partes sino que por encima de ellas se encuentra la potestad del gobernante y de las leyes que de ellos emanan.

El segundo elemento constitutivo de la relación de trabajo es la caracterizada por la "subordinación", figura esta que determina el grado de disponibilidad del trabajador para con el trabajo contratado. No importa el nombre que se le haya dado a la categoría del trabajador, importa si la actividad que cada uno de ellos desarrolla, porque con ella se determina que categoría o actividad preponderante desarrolla el trabajador en su trabajo.

(9) DE LACUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 186.

Por otro lado dentro de la misma subordinación, es un indicativo de la facultad y poder que tiene el patrón sobre el desempeño del trabajo, delimita el campo de acción del trabajador y la actividad específica y el procedimiento que debe de seguir, esto según los planes que para la obtención de la producción a establecido previamente el patrón.

Varios estudiosos del derecho han señalado que la subordinación es el poder de mando y el deber de obediencia, es propio transcribir inclusive lo que al respecto de la misma señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo Directo 1621/77 que a la letra dice: "SUBORDINACION.- Significa por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quién presta el servicio, esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."(10)

Asimismo, la relación de trabajo determina la aplicación del derecho del trabajo, estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador ni del patrón, independientemente de otras figuras importantes, la de capacitación y el adiestramiento, con ella nacen derechos

(10) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gráficas Peral. México. 1978. P. 293.

y obligaciones para las partes, e inclusive sea o no el contrato individual de trabajo escrito, la obligación subsiste de proporcionar por parte del patrón capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Las personas jurídicas que intervienen en una relación individual de trabajo son: patrón y trabajador. De esta clasificación se pueden hacer varias divisiones, a saber: Del patrón se ha conocido con diversas acepciones, patrono; industrial; capataz etc., y al trabajador como obrero; jornalero; peón; etc. cualquiera de los apelativos que se decida utilizar quién presta el servicio personal y subordinado será siempre un trabajador y quién lo recibe y acepta pagar por ello un salario en moneda de curso será un patrón.

Desde el punto de vista colectivo, la relación que une al sindicato o sindicatos con el patrón o patrones, se dice ser colectiva porque hay de por medio un interés genérico que puede no afectar en lo individual a cada uno de los trabajadores y si, por el contrario afectar a todos y cada uno de los trabajadores agremiados del sindicato que se trata.

El contrato colectivo de trabajo como ya mencionamos, es aquél por virtud del cual y según lo estipula el artículo 386 de la Ley Federal del

trabajo que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo induce en el orden de esta definición y en conjunción con la fracciones VII, VIII y IX del artículo 391 del mismo ordenamiento lo relativo a VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda. Y VIII disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba de impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento, y IX las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.

De lo expuesto podemos concluir que la relación jurídico laboral para la explicación y cumplimiento de la capacitación y adiestramiento, se encuentran en esos preceptos, obligan a las partes colectivamente, y por supuesto individualmente, en este orden debe seguirse la regla que en tanto lo individual no se vea perjudicado por lo colectivo le será aplicable, y la capacitación y adiestramiento es un hecho que no perjudica ni colectiva ni individualmente sino perfecciona en cualquiera de los dos ámbitos. Los sujetos que intervienen formando parte de esta relación colectiva son: La

asociación profesional reconocida y autorizada por el artículo 9 de la Constitución Política de los Mexicanos y que en el orden del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, permite asociar a primera instancia a un sindicato que es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, los sindicatos son: Gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios, clasificación esta que mencionamos solo para dar un dato.

Lo importante del sindicato es que puede obligarse en nombre y representación de sus agremiados como ámbito colectivo, entre otras cosas en lo que se refiere a nuestro tema capacitación y adiestramiento. Asociación profesional legalmente constituida a que se le reconoce por la autoridad, capacidad legal jurídica para actuar en beneficio de sus intereses comunes, y luchar por el mejoramiento de sus condiciones económicas y que más beneficio que esas figuras jurídicas trae implícitos.

Del lado de los patrones, los sindicatos patronales, para diferenciarlos de los sindicatos comunes de trabajadores se ha constituido en Cámaras entre otros ejemplos tenemos a la Coparmex, Concanaco y Concamin, etc. Finalmente la relación de trabajo colectiva esta reconocida y le da plena validez el título VII de las relaciones colectivas del trabajo y correlativos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

1.4. OBLIGACIONES LABORALES.

En este tema trataremos de ubicar a la obligación en el ámbito laboral, pues de ella definiremos si la capacitación y el adiestramiento se trata o no de una obligación y a cargo de quien impartirla y a cargo de quien recibirla.

Obligación significa "...la relación jurídica que se establece entre una persona llamada acreedor que puede exigir de otra llamada deudor una prestación o una abstención de carácter patrimonial. De donde se desprende que son tres elementos que integran el concepto de obligación:

a.- Un sujeto activo llamado acreedor y otro pasivo llamado deudor.
b.- La relación jurídica, situación ésta que es protegida por el derecho objetivo y que otorga al acreedor una facultad para promover una acción y lógicamente para obtener la prestación correlativa.

c.- El objeto material, la cosa que el deudor debe de dar, el hecho que el deudor debe cumplir y el hecho del cual debe de abstenerse".(11)
Recordemos que respecto a la teoría de las obligaciones, se han limitado a cuatro status, cualquier obligación se encontrara dentro de los siguientes elementos:

a.- Obligación de dar.

(11) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México. 1978. P. 3.

- b.- Obligación de hacer.
- C:- Obligación de no hacer, y
- d.- Obligación de tolerar.

De esta relación jurídica que se establece entre las partes en una relación de trabajo, la exigencia del trabajador a recibir capacitación y adiestramiento es válida en esencia, pero también lo es el derecho del patrón a ordenar al trabajador recibirla en principio porque a este último le beneficia y siguiendo el orden también al patrón. Estrictamente hablando no encontramos el carácter patrimonial en la obligación de capacitar, pero deducida de la acción el trabajador capacitado y adiestrado con un grado superior de conocimientos, habilidades perfeccionamientos y demás es factible que su nivel adquisitivo sea mayor, aquí su puede hablarse de un orden pecuniario.

El sujeto activo, siguiendo el orden que precisa el maestro Bermúdez Cisneros, es el trabajador, acreedor de los beneficios que le brinda la capacitación y el obligado o persona pasiva es el patrón a quién le corresponde, aun con la obligación conexas de erogar cantidades en dinero para contratar al personal suficiente y pagarles por sus servicios como agentes capacitadores, se le obliga también a proporcionar los elementos suficientes para cumplir con esta obligación.

La relación jurídica entre estos sujetos, inclusive en los del orden colectivo como ya hemos mencionado, permite accionar al trabajador en caso de incumplimiento de la obligación de dar, la capacitación y el adiestramiento un derecho que también faculta al patrón para rescindir la relación y contrato de trabajo, esto en el caso de que el trabajador no acepte o se abstenga de aceptar los lineamientos para recibir y capacitarse así como adiestrarse, conforme a los planes y programas existentes.

Recordemos que la rescisión es la terminación de la relación de trabajo justificada, y en el caso que tratamos por causa imputable al trabajador. Los papeles se invierten cuando el trabajador es quién no desea recibir la capacitación, y solo puede abstenerse demostrando previamente que las finalidades de la misma él ya las sabe, ya paso por ellas, es decir que ya fue capacitado y adiestrado en ese ámbito, en tanto no el trabajador estaría en un concepto de negativa para aceptar las ordenes del patrón aunque sea por beneficio propio que le brinda el adiestrarse y capacitarse.

Finalmente y en el orden propuesto por el maestro Bermúdez, el objeto material se traduce en la capacitación y adiestramiento mismos, son intangibles, no tienen forma ni valor pecuniario determinado, pero si forman

parte de el nivel académico, perfeccionamiento, experiencia y demás que determinan la figura del trabajador.

Las obligaciones de dar, hacer, no hacer, tolerar son el resumen de las obligaciones en que cualquier persona puede estar involucrada. La primera induce a pensar la necesidad de entregar una cosa determinada a otra persona; la de hacer es la necesidades de realizar un acto en beneficio del acreedor; la de no hacer implica el orden de negarse rotundamente a realizar un acto en perjuicio del acreedor y finalmente la de tolerar significa dejar pasar ante la presencia de un posible daño al mismo acreedor.

1.4.1. DE LOS PATRONES.

*Es obligación patronal cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresa o establecimientos y esto resulta lógico ante la disposición primera de la Ley que establece que la misma es de observancia general en toda la República; por lo mismo no podría aceptarse incumplimiento de sus disposiciones, ni aun con acuerdo en contrario de trabajadores y patronos; de ahí que resulta obligatorio a los patronos el cumplimentar las disposiciones de las normas de trabajo y a falta de cumplimiento de las mismas puede producir consecuencias variables que

van desde las rescisiones de contrato de trabajo por parte de los propios trabajadores o bien sanciones administrativas". (12)

Enunciativa más no limitativamente, las obligaciones de los patrones son: Cumplir las normas de trabajo; Pagar salarios e indemnizaciones; proporcionar útiles e instrumentos de trabajo; proporcionar local para la guarda de sus instrumentos; suficientes asientos y sillas para los trabajadores; guardar debida consideración y abstenerse de mal trato; expedir recibos de pago; constancia relativa a sus servicios, etc.

1.4.2. DE LOS TRABAJADORES.

"Como todo contrato sinalagmático, el contrato de trabajo implica una doble obligación, o dicho de otra manera unas obligaciones recíprocas." Y continúa diciendo "...aunque muchas personas pudiesen pensar que la obligación del trabajador es única, la del trabajo, en realidad esa es la obligación principal, pero no la única ya que es innegable el desarrollo y estructuración del derecho del trabajo, pues a reconocido una serie de obligaciones a cargo de los trabajadores, sin las cuales no sería posible la

(12) Idem. P. 107.

existencia de una relación laboral con justicia y equidad, por principio el legislador señala a los trabajadores la obligación de las normas de trabajo que sean aplicables". (13)

1.5. LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social es un órgano cercano al Poder Ejecutivo Federal de México. Recordemos que éste último lo encabeza el Presidente Constitucional y que representa al país y a las fuerzas armadas.

Dicha Secretaria depende directamente del Ejecutivo Federal, tan es así que inclusive la persona encargada de su despacho lo nombre y es facultad exclusiva al Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Según la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal le corresponde entre otras cosas:

I.- Cuidar el cumplimiento de las normas de trabajo.

Existen muchas otras facultades y obligaciones, sin embargo la más importante es lo que a las normas de trabajo se refiere, entiéndase por ello la

también y conforme a nuestro tema, la interpretación, cuidado e impartición de la capacitación y adiestramiento en el proceso de producción, desde un punto de vista del Derecho del Trabajo.

Como acertadamente lo opina el maestro Hori Robaina actual Titular del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, opina al respecto de dichas figuras: "Por adiestramiento convendremos, que es un proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de desarrollar su habilidad o destreza para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas. Por capacitación convendremos , que es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de que esta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría, para tomar decisiones no programadas".(14)

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social busca también que la capacitación y el adiestramiento se den, que cumpla su funcionamiento y estatutariamente su contenido que deviene de la Ley Federal del Trabajo. La Secretaria en comento tiene una serie de departamentos que cuidan el cumplimiento de esa obligación, un padrón de patrones a quienes se les invitan a participar como hacedores del procedimiento de capacitación.

(14) HORI ROBAINA, Guillermo. El adiestramiento y capacitación. Facultad de Contaduría y Administración, México, 1970. P.48.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal nació mediante el decreto de fecha 1º. De Enero de 1977, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. José López Portillo, y el Secretario de Gobernación Jesús Reyes Heróles.

Esta Ley contiene lo relativo a las Secretarías y Departamentos de Estado. De Entidades Paraestatales. Planeación. Deuda Pública. Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público. Bienes Nacionales. Contratos y Obras Públicos. Adquisiciones, Responsabilidades de Servidores Públicos.

Dicha ley tiene como fundamento establecer las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y Paraestatal. La Presidencia de la República, Las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos, y la Procuraduría General de la República integran la Administración Pública Centralizada.

Los Organismos Descentralizados, las empresas de participación Estatal, las Instituciones Nacionales de Crédito, las Organizaciones Auxiliares Nacionales de Seguros y de Fianzas y los Fideicomisos, componen la Administración Pública Paraestatal.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social según esta Ley le corresponde entre otras cosas:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas. . .

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Esto entre otras más atribuciones que se precisan en la misma Ley, y a la Secretaría de Educación Pública le corresponde, respecto a nuestro tema:

I.- Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas:

b).- La enseñanza que se imparta en las escuelas, a que se refiere la fracción XII del artículo 123 Constitucional, 27 Organizar, Promover y Supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación en las dependencias del gobierno Federal los Gobiernos de los estados y de los Municipios, las Entidades Públicas y Privadas así como los Fideicomisos creados con tal propósito. A este fin organizará igualmente, sistemas de orientación vocación, de enseñanza abierta y de acreditación de estudios.

1.6. EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.

Los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo debe ser lo relativo al bienestar de las personas que ocupamos el Territorio Nacional. En su caso las decisiones que toma el Gobierno Federal incluyen por supuesto a toda la colectividad somos parte de su plan para compartir también el desarrollo.

Los motivos que deben de conllevar a un gobierno para que aplique un plan nacional de desarrollo deben ser en principio los derechos fundamentales del hombre; su libertad, la justicia, la equidad, el derecho a la vivienda, el derecho al esparcimiento etc.

Con estas consideraciones cualquier Gobierno califica la postura de los seres humanos, pues el plan tiene necesariamente que reflejar una clara

preocupación de los gobernantes para que sus gobernados disfruten de los beneficios que le permite su país, el territorio como tal; el acceso a los satisfactores y la obligación conjunta de los que ocupan cargos públicos. Deben velar por la seguridad, integridad de sus gobernados, también por todo aquello que por su sola naturaleza de ser humano les corresponde.

A propósito el maestro Gabriel Ferrer al hablar sobre la Mexicanidad se refiere hacia una crítica constructiva , pues en esencia señala: " ...es la conciencia de que en nosotros mismos , en nuestros esfuerzos tesoneros en el trabajo y en nuestras convicciones morales y espirituales, radica la solución a nuestros problemas". (15)

El derecho que tenemos todas las personas al trabajo es un derecho nato, por el solo hecho de que lo seamos tenemos debemos tener acceso a él, el modelo que refleja el plan nacional de desarrollo cuenta por si mismo con una calificación reflectiva sobre el contenido de la Constitución por lo que al trabajo se refiere. El modelo político, económico que refleja el plan nacional vislumbra una clara tendencia a compartir las riquezas.

(15) FERRER DE MENDIOLA, Gabriel. Realización y Esperanza. Editorial Superación. México. 1952. P. 391.

En este rubro, aunque no se palpa como tal, la capacitación y adiestramiento son una esfera que también enriquece, porque permite al trabajador como persona superarse en sus conocimientos, arte ciencia ó actividad y proporcionar a su vez a sus familiares satisfactorios bienes y servicios cambiables para vivir en mejor decoro.

La capacitación y el adiestramiento como parte integral del trabajo fortalece a una Nación, permite suponer su conexión como una sola persona, coherente, coordinada, trabajadora, un objetivo común todo esto es fundamental del plan nacional, por lo que al trabajo estimamos.

El Plan Nacional de Desarrollo inmiscuye a todos los sectores, social, político, cultural o de cualquier índole porque a final de cuentas todos conforman la sociedad en la que nos desarrollamos.

Las decisiones que tomará el Gobierno se encuentran establecidas en el plan de desarrollo, referente al rumbo que debe seguir la sociedad a través del tiempo o al menos mientras dure la relación entre el gobernante electo y sus gobernados. El plan nacional sugiere una serie de compromisos a la vista de todo mundo para satisfacer el juego de los gobernados que conforman la sociedad con el estado mismo .

La libertad de los hombres es una máxima a nivel mundial, se fundamenta en el hecho de que el ser humano nace libre por naturaleza, no existe impedimento alguno que lo obligue a someterse desde su nacimiento a tal o cual situación.

Es libre en cuanto puede decidir sin presión alguna o carga jurídica determinada: El lugar donde mejor le acomode vivir; la profesión o actividad que desee desempeñar siempre y cuando sea licita; el número de hijos y claro está entre muchas cosas más puede decidir la actividad específica que como trabajador puede desempeñar y también puede decidir libremente que cursos, eventos, seminarios o actividades desea recibir.

La capacitación y el adiestramiento es un derecho constitucional y legal al servicio de los trabajadores, complementado esto con la idea de libertad del trabajador, pues inclusive una gran parte si no es que la mayoría de la sociedad la conforman los trabajadores.

La justicia es dar a cada quien lo que le pertenece, el plan nacional de desarrollo induce a considerar que el desarrollo del país se encuentra en la sociedad misma. En la capacitación y el adiestramiento es dar a cada quien lo que le toca como trabajador, le corresponde ese derecho.

La justicia refleja un comportamiento idóneo frente a los particulares. Se desenvuelven en un campo de coordinación, es decir el Estado respeta los derechos y asume obligaciones con sus gobernados.

La equidad demuestra una seria representación ocular, el depósito que hacen los gobernados a sus gobernantes para el designio de los intereses del país y correlativamente los de ellos mismos, la figura de la capacitación y el adiestramiento en cualquier ámbito prolifera una sana interpretación del estado, ubica su postura legal frente a los particulares con un ánimo de superación personal, académica, psicológica y de cualquier índole basada en la teoría y en la práctica de los programas a que se encuentra sujeto los trabajadores.

El derecho a la vivienda y el esparcimiento son derechos también universales que permiten el desenvolvimiento del ser humano en sociedad, la capacitación y el adiestramiento son fundamento para obtener una mejor vivienda y también son el trampolín para tener acceso a mejores medios de distracción, cultura y esparcimiento. Es innegable que el estado prolifera sus esfuerzos para que el acceso al esparcimiento y cultura lleguen a manos de cualquier persona e incluso lleguen también a los accesos de los trabajadores con recursos económicos bajos pero con interés para tener cultura.

CAPITULO SEGUNDO

2.1. EN EL DERECHO ROMANO.

En el Derecho Romano, la capacitación y adiestramiento no fue igual como hoy en día lo conocemos, es más ni siquiera se entendía esta disciplina con todas las formalidades que adopta actualmente la Ley Federal del Trabajo, pero si fundó las bases para la comprensión del comportamiento de la sociedad y de la persona como parte inicial.

"Roma fue fundada por la reunión de tres tribus : ramnes, cuyo nombre deriva de Rómulo, constituida por latinos; ticienses, que traen el suyo de Tito Tacio, formada por latinos, y lúceres, de procedencia etrusca y que por lo avanzado de su civilización dominó a otras durante la monarquía. Cada tribu de las fundadoras estaba formada por diez curias y ésta por determinado número de gentes. La sociedad era dominada por la aristocracia patriarcal al igual que el Estado". (16)

En este tipo de sociedad recordemos que, el plebeyo no formaba parte de ella, pero fue solo hasta la reforma serviana que se adoptó.

(16) BRAVO GONZALEZ. Derecho Romano. a. edición. a. editorial. México. 1970 p. 7.

La gens era la aristocracia, tenían derecho a heredar; la familia estaba representada por un paterfamilias era pues el hijo del fundador de la gens; los patricios eran los miembros que formaban las treinta curias, formaban el senado y votaban; los clientes fueron los peregrinos y plebeyos; la plebe los que no formaban parte del pueblo romano y no tenía ningún derecho; y la organización religiosa dominaba la actividad pública del romano.

El rey " ... todos los poderes políticos y religiosos se encontraban en el rey, quien era asistido por el senado. El rey era elegido por los comicios curiados..." y continua diciendo "... El senado cien miembros, aconseja al rey, sancionaban las leyes en una asamblea deliberada". (17)

La plebe como veíamos no tenía ningún derecho, era el resto de los que no eran considerados como romanos, tal vez con su condición antecesora ó impotencia económica ó también por su no intervención directa en la gens, sin embargo cualquiera de todos los status, que hoy en nuestra época sin que se especifique su división existe en la realidad, personas quienes tienen y les asiste el poder económico y como consecuencia los medios de producción y por la otra la clase trabajadora.

(17) *Ibidem* p. 10.

Lo extraño es que tuvieron que pasar muchos años para llegar al convencimiento que inclusive quienes no tienen los medios de producción también tienen derechos, la capacitación y el adiestramiento. "... la historia externa del Derecho Romano estudia la constitución del poder.

Al caer la monarquía se abrogó la ley regia, y se aplicó indiscutiblemente el derecho de la costumbre, la ley de las doce tablas se aplicó a la población Romana y como en todo momento posterior a ellas vino la labor interpretativa del derecho en la que intervinieron los Pontífices y posteriormente los Magistrados y Jurisconsultos y como el maestro Bravo González lo especifica "El estricto y formalista derecho civil antiguo se humaniza conforme entra a Roma el derecho de Gentes. Al sistema rígido de las acciones de la Ley, sucede el procedimiento formulario, en donde al lado de las acciones *stricti iuris* tienen cabida las acciones *bonae fidei*" (18)

Se llegó a este estado de derecho en virtud de que en un momento dado los plebeyos se cansaron de las arbitrariedades de los patricios, y fue inclusive con motivo de la secesión en el año 494 a.C. obtuvieron los patricios el nombramiento de dos *tribuni plebis* cuya función era proteger a los de su clase.

(18) *Ibidem* pag. 13.

En estricto sentido no encontramos un antecedente específico para efectos de capacitación y adiestramiento, sin embargo el hecho de delimitar que el derecho Romano se sostuvo en base a la costumbre y en base a la ley de las doce tablas, muestra la directriz del derecho en general y su matices que inclusive hasta nuestros días afecta también a las figuras jurídicas de la capacitación y del adiestramiento.

2.2. EN LA LEGISLACION DE LA EDAD MEDIA.

Debemos precisar antes de continuar adelante, que si no existiera relación de trabajo o dependencia económica del trabajador hacia el patrón, no estaríamos en presencia tampoco de una relación jurídica, luego entonces tampoco podríamos hablar de una obligación de capacitar y adiestrar.

El trabajo que obviamente ya existía en la edad media, fue considerado ya no como una cosa sino como la voluntad y la libertad de que disponían las partes para el uno, trabajar y el otro recibir el servicio mediante el pago de un salario, acertadamente el maestro Alfredo Sánchez señala "...acusa una evolución, dado que entre el que labora y el que recibe un servicio se crea una relación de carácter personal, el vasallaje obliga a prestaciones personales para con el amo, pero al propio tiempo concede frente a este, un

derecho a protección y asistencia, creando así una mutua fidelidad, siendo estas las características principales que señala ya el desarrollo medieval".(19)

Esta evolución de que habla el maestro no es más que a la dependencia económica que por la sola naturaleza de la relación se da indiscutiblemente, y a través del tiempo el trabajador demuestra su derecho a la asistencia y protección de sus derechos, también el derecho a la enseñanza, al conocimiento práctico y directo de las individualizaciones sobre las formas en que se desempeña el trabajo.

La fidelidad radica en que el prestador del servicio guardaba para si los conocimientos teóricos y prácticos que adquirió en el desarrollo de su trabajo, una visión productiva es la principal fuente de vida del gremio, sobrepone este principio a la vida propia del trabajador, se antepone porque sin producción no hay sobrevivencia y por el contrario con trabajador si puede haber producción, los conocimientos adquiridos por el trabajador ninguna persona se los podía quitar y era muy común que el oficio que había aprendido el trabajador lo utilizara para su sostén y el de su familia.

(19) SANCHEZ ALVARADO Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Seminario del Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1967. P. 45.

"El trabajo en la edad media no es sino la organización y funcionamiento de las corporaciones que enfocan el problema como ya se dijo desde el punto de vista de los productores, sacrificando en aras de su bienestar a la persona que presta el servicio". (20)

Las corporaciones fueron formadas originalmente con una fusión de los colegios romanos y de la guilda germánica, posteriormente la división de trabajo motivo a la existencia del gremio y una vez individualizados los oficios de los hombres que practicaban el mismo oficio se unen en corporaciones, para la defensa de sus intereses.

Al inicio estuvieron formadas esas últimas por patronos o maestros, dictaban sus propios estatutos y en algunos casos ellos mismos la posibilidad de administrar justicia, su actitud fue inminentemente patronal y funcionaban con un consejo de maestros, definían ciertamente sus actividades y controlaban con toda minuciosidad la producción, la corporación era también de carácter religioso o mutualista, y en su desenvolvimiento fue hasta el famoso edicto conocido de 24 artículos donde en Francia Anne Robert Jaques Forgot la suprimió, se estableció la libertad de trabajar y se condenó a la extinción de las corporaciones.

(20) *Ibidem*.

Finalmente en 1971 el catorce de junio aparece la Ley de Chapelier que todos conocemos, prohibió la asociación o coalición, esto quiere decir que si se permitía asociarse pero nunca con la intención u objeto de la defensa de sus intereses comunes, es una forma de haber prohibido la organización de nueva cuenta de las corporaciones así como las asociaciones de los trabajadores.

esta ley nosotros consideramos fue necesariamente el aliciente también para que, la clase trabajadora se organizara y luchara indiscutiblemente por su derecho de asociación. El respeto de sus derechos a nivel colectivo es importante para la vida de los trabajadores. Es más tan fue un antecedente propiamente dicho que, inclusive a la fecha la capacitación y el adiestramiento aunque no son materia definitiva y principal de la negociación de los contratos colectivos de trabajo, ciertamente si se pone importancia en ese rubro y los protagonistas inclusive son los sindicatos.

2.3. EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE.

Por conducto del cura Dolores "... la esclavitud fue abolida mediante el Bando dictado en la ciudad de Valladolid (Morelia) el 19 de octubre del año 1810. Al lograrse la independencia de México , se rompió con la metrópoli , y se proscribió la esclavitud." (21)

En la Constitución de 1857 consagro un cuerpo ordenado de principios rectores , para la Nación Mexicana , dejando notar la Huella de las corrientes filosóficas que imperaban en aquella época. En las Leyes de reforma hubo cambio de sistema de propiedad ; se terminó con el funcionamiento de conventos de regulares; de archicofradías; cofradías; congregaciones o hermandades anexas a la comunidad religiosa.

En la legislación del imperio de Maximiliano, el estatuto provisional del Imperio Mexicano, señalaban considerar que el trabajo prestado por cualquier trabajador jamás podría ser de carácter gratuito; Se prohibió el trabajo de los menores a menos de que se considerara con la aprobación de sus padre o tutores o en su caso de la autoridad política existente entre otras.

(21) SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. OB. Cit. p. 66

La ley sobre trabajadores señalaba circunstancias sobre : jornada de trabajo; descanso semanal, la minoría de edad, el trabajo de los menores , protección al salario etc.

Cabe señalar que cada uno de estos antecedentes precisamente por la efervescencia que prevalecía en la época no puede hablarse en estricto sentido que se tratara de antecedentes sobre la capacitación. No obstante lo anterior es importante resaltar que estos acontecimientos sociales fueron marcando el camino a seguir de la sociedad imperante, pues los trabajadores, jornales y demás personas que trabajaban aún estaban desprotegidos por la legislación.

El derecho del trabajo se fundamenta precisamente en la justicia social que tuvo como antecedentes los pormenores sufridos a través de esa época. Sin duda el camino seguido por el cura Hidalgo fue necesariamente la fortificación de la clase más desvalida, objetivo común bienestar de ellos y sus familias.

24 EL CODIGO CIVIL DE 1870 Y 1884.

Una breve remembranza sobre este particular lo hace en pocas palabras el maestro Dávalos Morales "El código civil de 1870, trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales" (22)

Estos códigos reglamentaron seis diversos contratos de prestación de servicios, a saber:

- 1.- Servicio domestico.
- 2.- Servicio por jornal.
- 3.- Contrato de Obras a destajo o precio alzado.
- 4.- De los porteadores y alquiladores.
- 5.- Del aprendizaje.
- 6.- Del contrato de hospedaje.

Al efecto el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, opina:

Como referencia del arrendamiento de servicios "...este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento del código Francés, se llama comúnmente, alquiler o locación de obras. Pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana, llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandado, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por si mismo; porque en ambos se busca la aptitud."

Y continua diciendo el maestro " esta será mas intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos impone una calidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejecución algunas de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no solo separo el contrato de obra del de arrendamiento, sino que considerando como cualquier otro pacto, lo coloco después del mandato, por lo muchos puntos de semejanza que con el tiene ". (23)

(23) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. INSTITUCIONES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. UNAM: México 1967. P.

De las consideraciones que podemos hacer en este código, resulta aplicable el hecho de que fue tomado como antecedente para que mas adelante, cuando se dio la creación del artículo 123 constitucional, se estimara básicamente que el trabajo no debería ser considerado como un arrendamiento.

El trabajador y su labor fue reivindicado, el trabajo ya no fue considerado como un elemento de comercio, la dignificación del trabajador como ser humano, prestador de un servicio personal y subordinado fue reconocido constitucionalmente hasta 1917.

Ciertamente las medidas protectoras que hoy en día conocemos especialmente no eran conocidas con tal precisión en las legislaciones de los Códigos que citamos.

La capacitación y el adiestramiento tienen antecedentes también en estos códigos, esto debido a que del desglose, como ya señalamos del contrato de aprendizaje, se desprende de alguna manera las dos etapas que hemos venido manejando, la capacitación desde el punto de vista teórico y el adiestramiento, también complementario y del orden practico. El aprendiz era desconocido de sus derechos prevaleciendo la disposición del maestro y su enseñanza como pago primero por el aprendizaje.

2.5. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO DE 1931.

Cuando nació a la vida jurídica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917, también nació lo que aún hoy en nuestros tiempos conocemos como derecho social, un derecho nuevo que día a día se sigue perfeccionando y cubriendo la realidad imperante en las relaciones de trabajo.

Los artículos 17 y 123 fueron los pilares de la legislación basados en las máximas de "justicia" dar a cada quien lo que le pertenece y sin duda la capacitación y el adiestramiento le corresponde y le es propio no siempre a todo trabajador sino a todo ser humano por el solo hecho de serlo.

La figura del trabajo fue fundamental alrededor de el giró todo, tan es así que el maestro Lanz Duret en su obra Derecho Constitucional Mexicano afirma: "...es una novedad que distingue en absoluto a la Constitución de la 5/ , quitando a aquella el aspecto individualista y liberal que daba también sus primeros 29 artículos...". (24)

(24) LANZ DURET, Miguel. Derecho Constitucional Mexicano. 8°. Reimpresión. Continental. México. 1982. P. 377.

Realmente podemos señalar para entrar en materia que el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931 fue cuando en la ciudad de México existió la reunión de una asamblea compuesta de obreros y patrones a la que fue presentada por la Secretaría de Gobernación, para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

Después de ello, salió un nuevo proyecto, fue elaborado por la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, el cual se ajusto a las bases normativas previstas por el artículo 123 constitucional. Se baso en un principio básico de derecho laboral, el equilibrio de los factores de la producción, es decir el capital y el trabajo deberían siempre estar en armonía. La enciclopedia Jurídica Omeba al respecto señala: " es el derecho que se le reconoce al trabajador de continuar en su empleo hasta cuando quiera y pueda hacerlo". (25).El modelo que sirvió de base para su elaboración fue la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918. La exposición de motivos también se refirió a "... los contratos de trabajo, serán cancelados y estarán obligados a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, si la negativa es de los trabajadores, simplemente se da por terminados los contratos ..." .(26)

(25) Proyecto de Ley Federal del Trabajo. fracciones IX al XII y XXXIX Citada por TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª. Edición. Porrúa. México. 1980. P. 171.

(26) Citado por TRUEBA URBINA, Alberto. Idem. p171.

En la Ley de 1931 se dedicó su título tercero al contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los servicios prestados dividida en dos parte: La enseñanza de un arte u oficio y la convenida". (27) Integró un Código completo de distintas ramas del derecho del trabajo, que por su dimensión social alcanzó autonomía en los siguientes aspectos:

- 1.- Derecho sustantivo.
- 2.- Derecho sindical obrero.
- 3.- Derecho de Previsión y Seguridad Sociales.
- 4.- Derecho Individual del Trabajo.
- 5.- Derecho Procesal del Trabajo". (28)

El primero de ellos se refiere a la consideración sobre condiciones genéricas de trabajo, es decir las bases por virtud de las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento; la segunda se relaciona con el sindicalismo el derecho de los trabajadores a asociarse en defensa de sus intereses y como asociación profesional; la tercera indica el derecho de los trabajadores a ser sujetos de seguridad social, atención médica quirúrgica y de cualquier orden que traiga aparejada la conservación de la salud del trabajador y de su familia; la cuarta las indicaciones

(27) BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. P. 275.

(28) TERROBA WOLFF, Jorge. Manual de Educación Sindical. Editada por la Secretaría Interna de Aspa de México. México 1978. P. 107.

procesales para tramitar un procedimiento cuando se alguna de las partes violenta negativamente el posible cumplimiento de las normas de trabajo.

Finalmente el Derecho Procesal del Trabajo muestra una clara identificación que la legislación Mexicana en derecho del Trabajo evoluciono, mostró una tendencia procesal iniciadora e imperfecta, trato de reunir un comportamiento imparcial a las fuerzas potestativas entre los trabajadores y los patrones, su contenido, lo referente a la tramitación de los procedimientos laborales cuando nacidos están por un conflicto de intereses entre esas dos fuerzas.

La capacitación y el adiestramiento como tal es sin duda aún era una simple consideración como hoy en día la conocemos, porque si bien es cierto, en el contrato de enseñanza permita saber que el maestro contaba con toda la diligencia para mandar hacer tal o cual cosa al aprendiz, al menos se comportaba como tal.

Su adecuación y normatividad del código civil de 1884 seguía vigente, el trabajador "aprendiz" tenía como meta fundamental obedecer las ordenes de su superior y por consecuencia conseguir con ello un conocimiento similar o mayor al de su maestro. La capacitación y el adiestramiento aunque primitivos para nuestros días ya contaba con una base sólida, la enseñanza,

la repetición, el trato directo con la fuente de trabajo y con los elementos que ahí se daban.

2.6. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Los primeros antecedentes de esta ley Federal del Trabajo fueron: Un primer anteproyecto elaborado por una Comisión nombrada por el Presidente Lic. Adolfo López Mateos, integrada por: El Licenciado Salomón González Blanco , Secretario del Trabajo y Previsión; la Licenciada María CRISTINA Salmorán De Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ; el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y por el maestro Mario De La Cueva.

Los objetivos de la Comisión fueron obtener una investigación y estudio sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que existiera coincidencia entre las fracciones II ,III ,IX ,XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Y también una precisión sobre la verdadera competencia de las autoridades federales y locales de trabajo, fracciones XXI y XXII.

Un segundo anteproyecto, que concluyó en 1968. La Comisión

formada por las mismas personas que integraron la primera, pero con una figura más la del Licenciado Alfonso López Aparicio, nombrado por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

"El primero de mayo por acuerdo del propio Presidente de la República a que designaran personas que se reunieran con la Comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo". (29) La iniciativa permitió vislumbrar la consecución de un aumento en la productividad repartible entre las clases integrantes. En diciembre de 1968 el Ejecutivo Federal presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1° de abril de 1970 y entró en vigor el primero de mayo del mismo mes y año.

La organización permanente o periódicamente de cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, fue un ordenamiento que apareció como parte integral en la fracción XV de artículo 132 de la Nueva Ley, se perfeccionó claramente la obligación patronal.

(29) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Porrúa México. 1967. P. 57

La Ley a nuestro parecer tuvo a bien señalar grandes ramificaciones: Un relacionada con los principios generales; la otra en cuanto a las relaciones individuales de trabajo se refiere y finalmente por lo que se señalan las relaciones colectivas de trabajo entre otras más. La capacitación es pues una arma buena, sabiendo manejarla, los beneficios son mayores que los perjuicios que a simple vista parecería traer aparejados.

2.7. REFERENCIAS SOBRE REFORMAS Y ADICIONES A LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA PUBLICADAS EL 9 DE ENERO DE 1978.

En uso de la facultad que le otorgó el artículo 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Congreso de la Unión declaró la admisión y reforma de las fracciones XII y XIII respectivamente del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La fracción XIII en su parte respectiva a capacitación y adiestramiento señala:

"XIII.- Las Empresas, cualesquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y

procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". (30)

A nuestro entender el legislador forzó la situación al grado de obligar en forma definitiva la estructura de las empresas o establecimientos, pues ya no se trataba de una obligación aislada, desaparecía aquella como una simple forma de estructurar o acomodar o funcionar determinados cursos de enseñanza. Ya era constitucionalmente hablando la obligación de impartir capacitación y adiestramiento.

La desaparición de las palabras "permanentemente" y "periódicamente", vendrían a dar cabida a que con posterioridad la Ley Reglamentaria sufriera adiciones y reformas para asegurar el establecimiento del procedimiento para cumplir con la determinación de la reforma en cuanto a capacitación y adiestramiento se tratara. Aunado a lo anterior aparecieron también la competencia de las autoridades de trabajo. Encontramos la reforma ala fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, pues en su parte medular respecto al tema que nos ocupa señalo:

(30) Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978. Editado por el Organo de Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. México. 1978. p.9

"XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es la de competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a ..." y continúa diciendo "...las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores". (31)

Hasta estos momentos todavía a nuestro juicio, se carecía de un procedimiento para cumplir con la impartición de la capacitación y adiestramiento. El decreto entró en vigor el día martes 10 de enero de 1978, al publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Se espero una innovación, que la misma fuera decisiva, frente a la hasta ahora negativa de los patrones para capacitar y adiestrar a su trabajadores, lo cierto es que careció de claridad y eficacia jurídica debido a lo obscuro de su redacción.

El objeto de la capacitación y el adiestramiento según esta nueva ley es:

1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

(31) Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978. Idem. p.9.

2.- Preparar al trabajador para ocupar vacantes o puestos de nueva creación .

3.- Prevenir riesgos de trabajo.

4.- Incrementar la productividad; y

5.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

En muchos casos la capacitación y el adiestramiento solo es una formalidad patronal para evitar las multas económicas en que pueden incurrir, el departamento o autoridad de trabajo denominado Inspección del Trabajo tiene como finalidad cuidar el cumplimiento de las normas de trabajo, una de ellas por supuesto es la relativa a la capacitación y al adiestramiento, cumplir los cuatro pasos es básico para evitar la sanción: la primera constituir la comisión; la segunda elaborar planes y programas; tercero conseguir y otorgar las constancias de habilidades laborales y último informarle a la autoridad que se han otorgado las mismas como terminación del proceso de capacitación.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social otorgará a Instituciones o personas físicas su registro como capacitadores a las que satisfagan los siguientes requisitos:

1.- Comprobar quienes capacitaran o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartan sus conocimientos.

2.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

Esta institución juega un papel importante en el cumplimiento de la capacitación y el adiestramiento, no se le puede calificar tan sólo por su posición sino también por su intensión. A últimas fechas febrero del 2001, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social implemento una nueva modalidad para proporcionar más que capacitación y adiestramiento un programa permanente denominado "Chambatel".

Chambatel es un programa que consiste en que el Gobierno Federal por conducto de la Secretaria aducida y con apoyo de los empresarios ha catalogado una serie de requerimientos con perfiles sobre trabajos determinados y que capacidades deben tener los sustentantes para

quedarse con el puesto, se complementa cuando los interesados hablan por teléfono a dicho programa, se les toma sus datos y perfil y se le informa si en alguno de los trabajos solicitados entra el sustentante, en un primer día piloto se logró acomodar a casi 300 trabajadores, esto según las noticias de televisión.

Chambatel es un modo de conseguir trabajo a quienes lo necesitan, y nos podemos preguntar dónde esta la capacitación y adiestramiento, sin lugar a dudas los trabajadores que ya han sido capacitados por sus patrones; por la propia Secretaria del Trabajo o de cualquier otro modo tienen la oportunidad de obtener empleo de los ofrecidos, con respecto a quienes no se han capacitado y adiestrado.

Desde luego tienen que acreditar fehacientemente al patrón que cuentan con los conocimientos suficientes para desempeñar el trabajo requerido; los reconocimientos, certificados, diplomas o inclusive las constancias de habilidades laborales sirven para acreditarlo.

La pregunta obligada es ¿qué pasa con los que no han sido capacitados ni adiestrados o simplemente que no tienen los conocimientos suficientes para llenar el perfil requerido? Nosotros pensamos que la desventaja radica en su comportamiento mismo.

CAPITULO TERCERO

LA PROBLEMÁTICA QUE HA SUFRIDO LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN BASE A SU APLICACIÓN.

3.1. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

La capacitación y el adiestramiento son en realidad una sola figura, una seguida de la otra conforman el círculo para que un trabajador adquiera conocimientos suficientes que ha llevado previamente en la teoría y ahora lo puede hacer totalmente en la práctica. Conocimientos y experiencias en una arte, oficio o profesión.

A través del tiempo la capacitación y el adiestramiento ha mantenido una serie de respaldo por parte de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social sometiendo a los patrones a un padrón donde se encuentran registrados si hay cumplido o no con dicha obligación, sin embargo como veremos más adelante la postura de las autoridades a cambiado, con la simplificación administrativa ahora el formato DC1 que indica el registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ya no se registra sino que simplemente se cree en la palabra y si los patrones afirman tenerla, la autoridad lo tiene por creíble.

Nosotros creemos que la problemática esencia radica en el comportamiento de ambas partes: De los patrones podemos decir sin que necesariamente sea la regla general que su intención más que adiestrar y capacitar es cumplir administrativamente con el trámite de registro ante la autoridad y si bien capacita o no a sus trabajadores a fin de cuentas ya la autoridad tiene conocimiento que cumplió con el requisito.

El requisito indica evitarse una multa por no cumplimiento a las normas de trabajo en cuanto a capacitación y adiestramiento se trata. Si la autoridad encuentra elementos suficientes para considerar violada la obligación que tratamos obviamente el patrón se ve inmiscuido primeramente en un procedimiento administrativo donde debe apersonarse ante la autoridad; explicar su incumplimiento o su derecho y ofrecer pruebas de no ser así es inminente la multa.

También puede ser atacada la multa vía finalmente Tribunal Fiscal de la Federación, sin embargo la intención es no meterse en más problemas sino que, cumplir realmente con la obligación. En muchos casos debemos decir que patrones si lo siguen al pie de la letra y la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores es fundamental para su producción. Invierten parte de su capital preparando a sus trabajadores e inclusive existen muchísimos casos que hasta al extranjero los envían.

También cabe la posibilidad que los trabajadores adopten una notoria resistencia tal como lo afirma la Organización Internacional del Trabajo. Una de las mayores dificultades con que se tropieza para obtener la cooperación activa de los trabajadores es el temor de que el aumento de productividad conduzca al desempleo, es decir, que sus propios esfuerzos los lleven a quedar sin empleo. Este temor se acentúa donde ya existe desempleo y donde es difícil que el trabajador que pierda su empleo encuentre otro.

Esta Dificultad se logra también con la capacitación y adiestramiento. Notorio sería el beneficio obtenido y como consecuencia lógica aunque no necesaria sería el desplazamiento de los empleados. El problema no es el desplazamiento mismo sino las repercusiones que trae aparejada la misma. Un jefe de familia dejaría de proveerles; éste campo es infinito, alimento, vestido, educación, vivienda etc.

Sin embargo, la garantía del trabajador es esa misma, su propio riesgo, si se capacita y lo desplazan sería una práctica que causaría extrañeza y confusión; si no lo capacita para no correrlo limita su propia producción, pero si el lógico pensar capacitarlo y adiestrarlo para conservarlo y que coopere como pieza fundamental de la empresa o establecimiento.

3.1.1. CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La formación de la Comisión Mixta es por Ley. Es una obligación de origen patronal, así nosotros lo creemos, sin embargo de una sana interpretación le corresponde correlativamente también a los trabajadores. Es una obligación de hacer por cuanto que tiene que reunirse con los trabajadores o su sindicato que los representa y redactar de común acuerdo las bases generales de funcionamiento; también por lo que hace a reunirse y discutir la elaboración y contenido de los planes y programas; hacer las constancias individuales y generales sobre las personas que concluyeron satisfactoriamente la enseñanza.

Obligación de tolerar por cuanto a que el patrón debe permitir a sus trabajadores dentro de su horario de trabajo recibirla en su oportunidad y tal como se encuentre pactada en las bases; permitirles también desempeñar el cargo y como resultado pagarle su salario como si se encontrara laborando normalmente.

La Comisión referida una vez que se ha puesto de acuerdo se crea legalmente mediante una Acta por la cual se estipulan y se asientan los

hechos que motivaron la creación de la Comisión Mixta; se pide la intervención de los trabajadores activos y lo que es más su votación, esta acta debe ser sancionada con los que en ella intervinieron y los cargos que ahí se convinieron, señalando cual o cuales serán los días específicos para la creación de las bases generales de funcionamiento.

Después de reunirse se pasa a una serie de datos que tiene la empresa o establecimiento, mismos que se deducen del denominado formato DC1 que al efecto describe como el idóneo la Secretaria del Trabajo, debe ser llenado conforme a los lineamientos que en el se comprenden, a saber:

1.- Datos relacionados con la empresa o establecimiento: Aquí encontramos su nombre o razón social; su registro de contribuyentes con ; su numero de registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; también su domicilio; teléfono; giro comercial; el número de trabajadores que dice tener sujetos a contrato individual y colectivo; la fecha en que es revisable su contrato colectivo de trabajo si es que existe.

2.- Datos relacionados con el Sindicato: El nombre del Sindicato y quien firma en su nombre y representación, de preferencia el Secretario General o su representante.

3.- Datos relacionados con los trabajadores: El número de ellos que conforman la plantilla de trabajadores; y si van a ser capacitados por programas específicos o generales.

4.- Nombres y firmas de los representantes.

El formato no es el único documento que hay que contemplar, también se deduce de la Ley las Bases Generales de Funcionamiento, no señala en orden o expresamente que datos debería tener, pero de la lectura del comportamiento legal se deducen. En resumidas cuentas las bases generales de funcionamiento tiene el contenido siguiente:

**BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

EN LA CIUDAD DE MEXICO DISTRITO FEDERAL SIENDO LAS 13:00 DEL DIA 14 DE FEBRERO DEL AÑO 2001, PRESENTES EN EL LOCAL QUE OCUPA EL DOMICILIO SITO SOLEDAD # 2 COLONIA CENTRO DE ESTA CIUDAD D.F., LOS SRES. CANO STRIKOBSKI ROMULO EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA CONFECCIONES NOVAR S.A. Y EL C. ANTONIO CEJUDO MARTINEZ EN SU CALIDAD DE SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE

INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F., SE REUNIERON CON EL OBJETO DE ESTABLECER, DE COMÚN ACUERDO LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR EL CAPITULO III DEL TITULO IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PARA LO ANTERIOR PATRON Y SINDICATO, ESTE ÚLTIMO EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES , CONVIENEN EN QUE DICHAS BASES GENERALES , SE CONTENGAN EN EL PRESENTE DOCUMENTO.

**BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA
DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

CAPITULO PRIMERO.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1°.- EL PATRON Y LOS TRABAJADORES NOMBRARAN RESPECTIVAMENTE UN REPRESENTANTE QUE SERA EL INTEGRANTE DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA CADA UNA DE LAS PARTES.

ARTICULO 2°.- PARA LOS EFECTOS DE LAS BASES TODOS SE OBLIGAN A RESPETAR TODAS Y CADA UNA DE LAS OBLIGACIONES QUE EXPRESAMANETE SE CONTENGAN Y LAS QUE LA CONFORME A LA LEY LES CORRESPONDA.

CAPITULO SEGUNDO.

DE LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN.

ARTICULO 3°.-LA COMISIÓN CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TENDRA LAS SIGUIENTES FUNCIONES.

A).- VIGILAR LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DEL SISTEMA INTERNO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA, CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS AUTORIZADOS POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL , ASI COMO LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLANTEN PARA MEJORAR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES.

B).- VERIFICAR QUE LOS CAPACITADORES EXTERENOS EN CASO DE EXISTIR, CUENTEN CON LOS REGISTROS CORRESPONDIENTES ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

C).- SUGERIR A LOS AGENTES CAPACITADORES LAS MEDIDAS TENDIENTES A PERFECCIONAR LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CONFORME A LAS NECESIDADES DE DESARROLLO Y ENTRENAMIENTO QUE REQUIERA LA FUENTE DE TRABAJO.

D).- AUTENTIFICAR LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES, EN LOS TERMINOS DEL ARTÍCULO 153-T DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RECAVANDO PREVIAMENTE PARA TAL EFECTO DE CADA UNO DE LOS INSTRUCTORES INTERNOS O EXTERNOS QUE PARECEN EN LOS PLANES Y PROGRAMAS AUTORIZADOS EN LA EMPRESA, LA CERTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR CADA TRABAJADOR PARTICIPANTE.

LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES A QUE SE REFIERE EL ORDENAMIENTO LABORAL CITADO, ES INDEPENDIENTE DE CUALQUIER OTRO DOCUMENTO DE CARÁCTER SIMBÓLICO QUE LOS AGENTES CAPACITADORES DESEEN OTORGAR A LOS TRABAJADORES CAPACITADOS O ADIESTRADOS.

E).- PRACTICAR A LOS TRABAJADORES LOS EXAMENES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 153-V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

F).- VERIFICAR EL FUNCIONAMIENTO DE LOS AGENTES CAPACITADORES INTERNOS O EXTERNOS, CONFORME A LO DISPUESTO POR EL PLAN Y

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO AUTORIZADO PARA DETECTAR LAS IRREGULARIDADES DE FUNCIONAMIENTO A EFECTO DE ESTABLECER LAS MEDIDAS CORRECTIVAS O EN SU CASO PRESENTAR EL REPORTE CORRESPONDIENTE ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

G).- PRESENTAR EL APOYO NECESARIO EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y ADEMÁS EN CASO DE SER CONVENIENTE, COADYUVAR CON LA EMPRESA EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN Y PROGRAMA QUE SE VAYA A IMPLEMENTAR DE ACUERDO CON LOS DIAGNOSTICOS DE NECESIDADES, DENTRO DE LOS CONOCIMIENTOS QUE LA COMISION TENGA ACTIVIDADES ESENCIALES QUE COMPONEN LOS PUESTOS DE TRABAJO EXISTENTES EN LA EMPRESA DONDE SE HAYA CONSTITUÍDO.

H).- ELEVAR LAS SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES AL COMITÉ NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONOMICA A QUE PERTENEZCA, A FÍN DE COADYUVAR EN LA ELABORACIÓN DE RITERIOS Y ESTABLECIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO QUE BENEFICIE AL SISTEMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y A LOS PROGRAMAS QUE PARA ESTA RAMA SE ESTABLEZCA.

I).- PROMOVER LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y ADIETRAMIENTO DE LA EMPRESA. ASIMISMO APROVECHAR LA EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO QUE EL TRABAJADOR LE PROPORCIONE Y QUE TENGA EN SU PUESTO DE TRABAJO, PARA CONVERTIRLO EN INSTRUCTOR INTERNO DE LA EMPRESA, MEDIANTE LA SUGERENCIA QUE SE RINDA EN ESTE SENTIDO A LA COMISIÓN.

J).- ESTABLECER UN REGISTRO ACTUALIZADO DE LAS ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN MIXTA Y DE LOS ACUERDOS QUE HAYAN TOMADO EN CADA SESIÓN ORDINARIA O EXTRAORDINARIA QUE SE CELEBREN, EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DIESTRAMIENTO AUTORIZADOS A LA EMPRESA A EFECTO DE LLEVAR EL SEGUIMIENTO QUE PERMITA EVALUAR LOS RESULTADOS Y ALCANCES DE SU GESTIÓN Y SIRVA DE BASE PARA LOS REPORTES QUE PERIÓDICAMENTE DEBA RENDIR A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y ADEMÁS FACILITAR EL FUNCIONAMIENTO ADECUADO DE LA COMISIÓN .

K).- VERIFICAR QUE SE EXPIDAN LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES Y ENTREGARLAS AL DESTINATARIO PREVIAMENTE FIRMADAS Y AUTENTIFICADAS.

CAPITULO TERCERO.

65

**ORGANIZACIÓN INTERNA DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION
MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

ARTICULO 4°.- SON ATRIBUCIONES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN:

- A).- ASISTIR PUNTUALMENTE A LAS SESIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS QUE SE CONVOQUEN.
- B).- HACER USO DE LA PALABRA.
- C).- HEGER SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN REALACION A LOS PUNTOS TRATADOS EN LA ORDEN DEL DIA.
- D).- ANALIZAR Y DISCUTIR LOS ASUNTOS RELATIVOS A LA CAPACITACIÓN .
- E).- VOTAR EN RALACION A LAS PROPUESTAS PRESENTADAS EN LAS SESIONES.
- F).- FIRMAR LAS ACTAS DE REUNION DE LAS SESIONES.

CAPITULO CUARTO.

DE LA DURACION EN EL CARGO.

ARTICULO 5°.- LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, TANTO REPRESENTANTES DEL PATRON COMO DE LOS TRABAJADORES DURARAN EN SU CARGO TRES AÑOS A PARTIR DE LA INTEGRACIÓN DE DICHA COMISIÓN MIENTRAS NO RENUNCIEN O SEAN DESTITUIDOS.

ARTÍCULO 6°.- EN CASO DE CAMBIO DE ALGUNO DE LOS INTEGRANTES, LA NUEVA DESIGNACION DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN UN PLAZO NO MAYOR DE 30 DÍAS.

CUANDO POR ALGUNA CIRCUNSTANCIA SEA NECESARIO CAMBIAR A UN MIEMBRO O REMOVERLO, LOSN INTEGRANTES LO HARAN MEDIANTE UNA ACTA QUE FIRMARAN Y SUSTANCIARAN CON SUS FIRMAS, INFORMANDO DE INMEDIATO A LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL , SOBRE DICHA SITUACIÓN.

CAPITULO V.

DE LAS SESIONES Y ACUERDOS DE LA COMISIÓN.

ARTICULO 7°.- LAS SESIONES DE LA COMISION PODRAN SER DE CARÁCTER ORDINARIO Y/ EXTRAORDINARIO. LAS SESIONES ORDINARIAS DE LA COMISIÓN SE EFECTUARAN CADA FÍN DE MES CALENDARIO.

LAS SESIONES EXTRAORDINARIAS SE EFECTURAN CADA VEZ QUE SEA NECESARIO A JUICIO Y POR ACUERDO EXPRESO DE LA COMISIÓN.

ARTICULO 8°.- LA COMISIÓN DEBERA LEVANTAR ACTA PORMENORIZADA DE CADA UNA DE SUS SESIONES, LA CUAL DEBERA CONTENER POR LO MENOS:

A.- FECHA EN QUE SE CELEBRA LA SESION.

B.- MENSIONAR SI ES ORDINARIA O EXTRAORDINARIA.

C.- ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN.

D.- ACUERDOS TOMADOS EN LA SESIÓN.

E.- FIRMA DE LOS ASISTENTES.

ARTICULO 9°.- LA COMISIÓN DEBERA LLEVAR UN LIBRO DE ACTAS PARA EL REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE SUS ACTIVIDADES.

CAPITULO VI.

DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO.

ARTICULO 10.- LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACION Y ADIETRAMIENTO FUNCIONA COMO UNA MODALIDAD EN LA EMPRESA Y ESTABLECIMEIENTO, Y TIENE COMO OBLIGACIÓN CUMPLIR CON TODOS LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEYES APLICABLE, SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO.

TRANSISTORIOS.

UNICO.- EL PRESENTE DOCUMENTO ENTRARA EN VIGOR A PARTÍR DEL DIA SIGUIENTE DE SU APROBACIÓN POR EL PATRÓN O SU REPRESENTANTE LEGAL Y POR LOS TRABAJADORES.

CONVALIDACIÓN.

LOS AQUÍ FIRMANTE EN CUMPLIMIENTO POR EL ARTICULO UNICO TRANSITORIO, MANIFIETAN SU CONFORMIDAD. (FECHA , FIRMAS, NOMBRES Y CARGOS).

Es importante porque de ahí deduciremos parte de nuestro trabajo y conclusiones como veremos más adelante. Una vez que ha terminado el patrón tiene la obligación de conservarlas hasta en tanto continúe la fuente de trabajo y las relaciones individuales y colectivas persistan.

Una vez registrada la Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento, la S.T.P.S. por conducto de la Subsecretaria "B" de la Dirección General de Capacitación y Productividad, Dirección de Capacitación, del expediente deducido su trámite se expide una constancia por la que se afirma que el patrón a cumplido con es obligación. Toma nota sobre la constitución y lo que también es importante, que toma nota también del periodo de vigencia de la misma y otorga un número de registro que deberá señalar subsecuentemente en sus trámites futuros. Ejemplo: IBA-850117-1193. Y en su caso también otorga un numero y autorización de los planes y programas que en el siguiente tema abordaremos.

Esta normatividad se hacia en base a los criterios oficiales del 10 de agosto de 1984 y se ordena como finalización las constancias de habilidades laborales. Lo firma en original la Directora de la Dirección a que nos hemos referido. Se entrega finalmente el original a la empresa o establecimiento por conducto de su representante legal o apoderado, quien firma de recibido y tiene la obligación de conservarlo cuando las autoridades se o requieran.

3.1.2. FORMULACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Este es el segundo gran paso que hay que dar en materia de capacitación y adiestramiento. El patrón una vez concluido lo relativo a la integración de la comisión y las bases generales le toca conforme a sus mismos lineamientos de aquella crear o formular también de común acuerdo con los trabajadores y sindicato los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Para conseguir dicho objetivo la Secretaria del Trabajo los ha limitado a llenar el formato DC2 donde se deducen los datos que tiene que contener, a saber:

1. Nombre y razón social de la empresa.
2. Domicilio.
3. Teléfono.
4. Registro Federal de Contribuyentes.
5. Registro ante el I.M.S.S.
6. Actividad o giro específico de la empresa.
7. Entidad Federativa.
8. Tipos de contrato, a elegir individual o colectivo.
9. Fecha de celebración del contrato colectivo en caso de que se haya celebrado.

10. Número total de trabajadores.
11. Las características del plan.
12. Número de establecimientos en los que rige el plan.
13. Número de trabajadores a capacitar.
14. Si se trata de programas específicos o generales.
15. Número de participantes a nivel educativo.
16. Periodo total que abarca el plan.
17. Nombre y firma del representante de la empresa.
18. Nombre y firma del representante del sindicato.
19. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento.
20. Denominación del total de los puestos existentes en la empresa.
21. Número de trabajadores en cada puesto.
22. Número de trabajadores a capacitar en cada etapa y su duración.
23. Número de programas y su duración .
24. División de programas específicos y generales.
25. Número total de horas.
26. Datos del instructor interno y externo.
27. Programas generales, su número de registro y el nombre del capacitador.
28. Denominación de los puestos.
29. Identificación de los programas específicos.

1. Número de Código.
2. Número progresivo y nombre de los cursos" . (32)

El formato permitía encontrar rápidamente los conceptos divididos en cada una de sus partes, esto es, Datos generales, características del plan, etapas en las que se capacitará al total de los trabajadores, modalidad y duración de los programas y nombre de los programas específicos.

La actividad específica de la empresa es trascendental, porque del giro comercial que la empresa proponga será la descripción de los puestos y además de los objetivos de los planes de capacitación y adiestramiento.

Las características del plan son necesarias para ubicar en el tiempo y en el espacio sobre que condición se regirá el plan. El contrato individual presume a primera instancia que no ha sido voluntad de los trabajadores adherirse a tal o cual Sindicato.

En caso de que no haya sindicato, lo que debía hacer el patrón es una lista de trabajadores en su total de los trabajadores y anexarla al formato, debiendo firmar en el espacio dedicado al Sindicato, firmar en el lugar que le

(32) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Subsecretaria "B" Dirección General de Capacitación y Productividad. Forma DC-2. Forma para presentación resumida del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento .p. 1 y 2.

haya correspondido, pero en caso de no existir sindicato, se permite a los trabajadores acompañar una lista del total de los trabajadores existentes y de las categorías que cada uno de ellos tiene además de su firma y en ocasiones hasta su huella digital.

El patrón puede elegir si capacita bajo programa específico o general: El primero está dedicado a una serie de trabajadores de una misma categoría o nivel de actividades. El segundo se refiere a varias categorías o puestos que por sus condiciones puedan abarcarse en forma genérica.

La denominación de los puestos se refiere a una escala jerárquica de puestos de mayor a menor o viceversa, esto con el ánimo de saber que categoría se está capacitando, debiendo contar con el número total de trabajadores de ese puesto y, lo que es más importante Los datos del capacitador son para que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social esté en posibilidades de verificar en cualquier momento que quien imparte la capacitación o adiestramiento tenga los conocimientos suficientes para hacerlo y que está registrado ante esa autoridad.

La obligación del patrón es presentarlos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por el tiempo que dure cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar. Durante el transcurso de la capacitación, puede

suscitarse cambios en bien de la comisión y de la capacitación misma, es por ello que aunque la ley no lo señala expresamente, se deduce que los cambios también deben ser contemplados tanto en las bases generales de funcionamiento y en su caso avisar a la S.T.P.S. de los mismos.

Los cursos o eventos deben desarrollarse dentro de las instalaciones de empresa o establecimiento y de ser preferible dentro de la jornada de trabajo, como excepción se permite considerar la posibilidad que sea fuera de la fuente de trabajo y fuera de la jornada de trabajo también; no trae aparejada ni una obligación adicional de los trabajadores ni de los patrones, pues esto normalmente se hace por consenso de la importancia de esta figura y los beneficios recíprocos que trae a cada uno de ellos.

3.1.3. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

Las constancias de habilidades laborales son los documentos que reflejan en esencia el derecho del trabajador para ser considerados como beneficiarios de que han aprobado un curso o evento determinado. Refiere en el documento que hace constar ante terceros y avalado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que efectivamente cumplió con tal programa, documento en el que porsupuesto se especifica los datos del programa.

Distinto es a la Lista de Constancia de Habilidades laborales. Este documento que enviado por la empresa a la Secretaria del Trabajo señalada, le informa para su estadística que acaba de concluir determinado programa y que determinadas personas lo aprobaron, debe proporcionar a su vez los datos de la empresa o establecimiento y una lista de los trabajadores así como el número de constancias extendidas a favor de cada trabajador.

3.2. LA CAPACITACION Y EL ADISTRAMIENTO REFORMADA Y SIMPLIFICADA Y LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

El formato de DC-1 se siguió conservando, pero simplificado. actualmente el formato tiene una serie de datos más sencillos, pero que finalmente también inculcan los datos generales de la empresa o el establecimiento ; los datos del contrato colectivo o individual y los de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

No podía faltar a lo anterior lo relativo a nombres y firmas del patrón o su representante legal. Anteriormente se acostumbraba registrar también la Comisión, pero con la simplificación la autoridad confía en el patrón, porque permite creer que sí tiene su Comisión en su lugar de trabajo y que, en cualquier momento que la solicite se proporcionara.

Por la parte de atrás, el formato sólo requiere los domicilios en los establecimientos que rige la Comisión, entendiéndose por éstos los lugares que como filiales tiene la empresa, sin olvidar sus respectivos número de contribuyente y registro ante el I.M.S.S.

Es importante señalar que existe una leyenda en el formato que textualmente señala:

"Los datos se proporcionan bajo protesta de decir verdad, aperecidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad:"

Esta consideración hace permitir creer a la autoridad, que los datos proporcionados son verídicos y que puede trabajar y confiar en ellos. Es importante señalar que siempre tendrán que ser lo más precisos, congruentes y apegados a la realidad.

Esta obligación nace y se perfecciona con los datos que aparecen en los formatos de contratación; de desempeño de la relación de trabajo; de condiciones generales de trabajo y de cualquier manifestación expresa entre trabajador y patrón, incluyendo el Contrato Colectivo de Trabajo cuando haya sindicato que represente los intereses de los trabajadores, en cuyo caso

también será necesario será los datos del depósito de dicho contrato ante la Junta Federal, o Local de Conciliación y Arbitraje.

La simplificación hace que los datos asentados por el patrón sean los mínimos pero esenciales, permitiendo también el patrón ocuparse con más dedicación al contenido, desarrollo y perfeccionamiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Hace latente también que los datos sean verídicos y certeros, porque antes la tramitación era muy lenta, inclusive debemos recordar que se pedía al patrón llenar mensualmente una constancia de actividades de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento. Algo similar con lo que se hacía tratándose de Seguridad e Higiene en el trabajo.

3.2.1. LA SIMPLIFICACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS.

Los planes y programas también se simplificaron estos si tienen inclusive a la fecha que registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Entre otros datos, se solicita: Los correspondientes a la empresa o establecimiento para su ubicación. El número de trabajadores y lo que fue una innovación, el rubro de *INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN Y LOS*

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO , especificó los objetivos de ellos, a saber menciona en cinco grandes apartados una serie de puntuaciones, a saber:

1. *Actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades.
2. Proporcionar información de nuevas tecnologías.
3. Preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.
4. Prevenir riesgos de trabajo.
5. Incrementar la productividad.(33)

La primera indica que los conocimientos que tienen los trabajadores son susceptibles de perfeccionarse, es decir, sufrir una serie de cambios en beneficio de él mismo así como de la empresa. Perfeccionar quiere decir preferenciar, concretizar, especificar. La segunda se manifiesta como un avance en la tarea diaria que tiene asignada el trabajador, una nueva forma de fabricar, construir o hacer simplemente lo que tiene asignado en la fuente de trabajo. Es necesario que el trabajador conozca los avances de la ciencia y la tecnología, porque es ahí donde el trabajador tendrá que ser capacitado o adiestrado. De no optar por éste tipo de capacitación estaría haciendo nugatorio su derecho de acceder a vivir con el avance científico.

Vacantes siempre habrá en una empresa, indican pues que el trabajo por el momento no hay una persona idónea que la ocupe, ya sea por falta de conocimientos, experiencia o por cualquier razón lo que si es que, en ese preciso instante no hay quien la ocupe.

Por otro lado cabe la posibilidad de que la empresa requiera abrir una nueva plaza o puesto, simplemente se le denomina puesto de nueva creación, esto se debe necesariamente a la necesidad de la empresa sin afirmar que es por la producción ya que se puede requerir una o más personas sin necesidad de que la producción aumente.

Referente a los riesgos de trabajo, la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo sostiene: " La primera consecuencia que se traduce de lo expuesto consiste en el cambio de terminología.: en el proyecto se habla de riesgos de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo. La segunda consecuencia se relaciona con la definiciones de los conceptos que se acaban de mencionar : los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de del trabajo" .(34)

(34) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por Enrique Calvo Nicolau y Eliseo Montes Suárez. Themis. México. 1997. Exposición de Motivos.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Estas consideraciones valieron para que la definición que pasamos a revisar quedara simplificada:

"La definición de accidente se simplifica y se puso en armonía con las ideas del proyecto: es toda lesión orgánica o perturbación funcional , inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar o el tiempo en que éste se preste" . (35)

Se resaltó el derecho de los trabajadores a ser tratados como hombres antes que como trabajadores; se refiere a la esencia del ser humano, pues considera indispensable la salud a la vida y a la producción. Se nota también la responsabilidad de los patrones de seguir conservando en buen estado sus herramientas de trabajo; de que la fuente de trabajo esté en óptimas condiciones de salubridad, seguridad y diligencia para quienes ahí trabajan y lo que es más que el patrón asuma por su sola responsabilidad inscribir a sus trabajadores al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Entonces la prioridad del formato es incluir una parte fundamental que

(35) LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por Enrique Calvo Nicolau y Eliseo Montes Suárez. Themis. México. 1997. Exposición de Motivos

es la de prevenir riesgos de trabajo. La capacitación y el adiestramiento son en consecuencia modos para disminuir los accidentes, las enfermedades y aún la muerte, se les capacita entonces desde aquello que es un riesgo de trabajo hasta inclusive primeros auxilios no sin antes repasar las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

3.2.2. LA NO PRESENTACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS.

El patrón en principio tiene la obligación de depositar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que el mismo en conjunción con la parte trabajadora haya elaborado respectivamente y sobre los cuales determinaran los lineamientos a seguir para la capacitación y el adiestramiento.

Los comportamientos de los trabajadores siempre deben ser importantes para solicitar al patrón que deposite ante las Secretaría del Trabajo y Previsión Social la entrega de dichos planes, estos conforman en sí una serie de disposiciones que reflejan el sentir de las partes para avance de todos en la empresa o establecimiento.

Como dijera acertadamente el maestro Jesús Reyes Heróles " Reformar significa volver a hacer, a formar, reparar y reponer. Revolucionar es propiciar la innovación, aceptar la mudanza y el nuevo giro de las cosas" . (36), lo mismo sucede con la capacitación y el adiestramiento.

Es un cambio a favor de todos, los implícitos coordinan sus conocimientos, intereses y prioridades para que en conjunto señalen los parámetros que necesita para un adecuado señalamiento de intereses comunes.

Los planes y programas hechos, pero no depositados ante la autoridad son letra muerta, no responden a un interés común, la autoridad no tendría en consecuencia ningún elemento para considerar oficialmente hablando que dicha empresa o establecimiento si cubrió el requisito y más que ello que si se estaría física y materialmente realizando los efectos de la capacitación y el adiestramiento.

Nosotros hemos vislumbrado esto más que un requisito de presentación una conciencia positiva de que los derechos de los trabajadores se cumpla.

(36) REYES HEROLES, Jesús. Ob. Cit. p.82

En conclusión la no presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento implican en primer lugar una responsabilidad legal y también administrativa. Sugiere a la conducta del patrón y no así la conducta de los trabajadores la exposición negativa que induce a una multa o maltrato administrativo por parte de la autoridad competente.

Legalmente pues de requerirse en forma individual capacitación y adiestramiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de que los planes y programas se hayan o no depositado, por supuesto que sí, pues ello es una garantía de seguridad jurídica de los trabajadores frente a la conducta del patrón.

3.2.3. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

Como brevemente hemos señalado en exposiciones anteriores, las constancias no son sino una serie de documentos por virtud de las cuales el patrón hace coincidir la terminación de los programas o planes de capacitación a los que estuvo expuestos. A contrario sensu son documentos

que en ningún caso pueden entregárseles a "... los alumnos que desertan o reprueban lo hacen generalmente porque se van rezagando en su aprovechamiento". (37)

A esta situación el comportamiento del patrón se limita a expedir o no la constancia para quienes hayan aprobado o no respectivamente .

Cada una de las constancias tiene que decidir en su contenido por la ubicación de una serie de datos que el propio formato lo induce: Nombre, categoría, periodo, domicilio etc. El instructor es una persona fundamental en la integración de la constancia pues, a su juicio puede bien merecer un reconocimiento más el alumno, circunstancia esta que desenvuelve en una apreciación no más que simplemente personal, ella no tendrá validez oficial para efectos de la Ley Federal del Trabajo.

Nosotros pensamos que es una confidencia en cuanto al curso se refiere, pero se convierte pública cuando el trabajador tiene ya su constancia como tal, porque es hasta ese preciso momento en el que él decide hacer valer su trascendencia motivadora y cumplimentada en un programa de reto a sus conocimientos y adquisición de experiencia.

(37) Ibidem.

CAPITULO CUARTO.

PROPUESTA DE PROCEDIMIENTO GENÉRICO PARA ADIESTRAR Y CAPACITAR TRABAJADORES.

La intención de este capítulo es mostrar que si puede haber un procedimiento especial para capacitar y adiestrar a los trabajadores, esto no quiere decir en ningún momento que sobrepasemos las indicaciones legales que establece la Ley Federal del Trabajo.

4.1. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE CUALQUIER PROCEDIMEINTO.

No podemos hablar en forma específica de todos y cada uno de los elementos que componen el procedimiento, sin embargo es factible pensar que todo procedimiento desde un punto de vista genérico tiene necesariamente que apoyarse en lineamientos a seguir y sobre todo objetivos a cumplir.

Ciertamente el procedimiento se inicia con saber cual o cuales son las necesidades que se requieren o que finalidad tendrá el procedimiento mismo, pero también es fundamental saber con que se cuenta, es decir que

elementos materiales y humanos tenemos a nuestro alcance para el objetivo.

Es fundamental hacer un estudio cronológico en la forma y términos en que debe desenvolverse el procedimiento, es decir un índice, no sin antes señalar una introducción, pero también el desglose de cada uno de los puntos constitutivos del índice permiten suponer un sano desarrollo del programa planteado.

No debe dejar de existir una serie de conclusiones que indican la solidez del programa mismo. Las conclusiones también deben estar apoyadas como contenido en encuestas, programas, simulaciones, etc. Todo lo anterior nos conlleva a pensar que el material de campo sostiene también plenamente al procedimiento.

En conclusión el procedimiento puede ser de lo específico a lo genérico o viceversa según las necesidades del capacitador o del grupo de personas que inclusive recibirán la misma capacitación o su adiestramiento. En cada caso el grupo que implementa el procedimiento es necesario que suponga un orden lógico y cronológicamente adecuado como ya lo hemos señalado, sin permitir dejar de tomar en cuenta la necesidad propia de la capacitación y el adiestramiento.

4.2. PROCEDIMIENTO ELEGIDO PARA LA PROPUESTA DE NORMAS PARA CAPACITAR Y ADIESTRAR.

Antes de pasar a tocar especialmente el tema es conveniente anunciar como lo hemos venido haciendo la importancia de la capacitación y el adiestramiento, sin duda el maestro José Luis Soberanes Fernández en colaboración con los demás autores que intervinieron en la edición de los Estudios Jurídicos en torno a la Constitución Mexicana de 1917, en su septuagésimo quinto aniversario señala oportunamente:

* Implantar un régimen de empleo que haga visible este interés, es acción del Poder Público en nuestros días. El problema laboral interesa a todos los países por igual y por esta razón se intentan múltiples acciones que no resuelven situaciones de empleo, si al menos representan un paliativo a la angustia del pueblo*. (39)

Y señala además * México no podía permanecer ajeno a este imperativo social y por ello ha elevado a garantía constitucional la creación de empleos, ha proveído la organización social para el fomento del trabajo y ha formado un Servicio Nacional de Empleo, que lo es a la vez de Capacitación y Adiestramiento, con estos objetivos: a).- Estudiar y promover la generación

(39) SOBERANES FERNANDEZ, José Luis. Estudios Jurídicos en torno a la Constitución Mexicana de 1917. En su Septuagésimo Quinto Aniversario. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas . México. 1992. P.38-39.

de empleos; b).- Supervisar la colocación de los trabajadores; c).- Influir en su capacitación y adiestramiento con el fin de obtener mayores oportunidades de trabajo y d).- Registrar las propias actividades de los trabajadores para distribuir su actividad manual y mental en la forma más conveniente". (40)

El procedimiento que nosotros hemos elegido para establecer las normas para capacitar y adiestrar a los trabajadores la hemos dividido en cuatro grandes grupos, a saber:

I.- El primero se refiere a las condiciones estructurales con que cuenta la empresa y el establecimiento y las necesidades reales y practicas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

II.- El segundo se refiere al contenido de la capacitación, teórica desde el punto de vista como rama institucional y requerimiento de la empresa o establecimiento.

III.- El tercero señala el contenido del adiestramiento, práctica desde un punto de vista institucional y requerimiento de la empresa o establecimiento.

IV.- La cuarta señala la normatividad de los factores antes de ser

(40) Idem.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

señalados y el cumplimiento paralelo de las condiciones que impone la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento inicia pues, delimitando si vamos de lo particular a lo general o viceversa; hemos considerado que adoptaremos el segundo es decir de lo general a lo particular: Debemos tomar en cuenta ¿ con qué cuenta la empresa o el establecimiento? En este aspecto nos referimos a la infraestructura, desde un lápiz, bancas para los alumnos, lugar propicio para enseñarles, cuadernos, utensilios, lugar iluminado, ventilado, con acceso de salidas rápidas, pizarrones, acetatos etc. Entonces haremos un balance con lo que contamos, si al menos tenemos un lugar, disposición del alumno y unos cuadernos para cada uno de ellos podemos decir que hemos superado este dilema.

Hay que tomar en cuenta que la infraestructura va en relación al numero de sustentantes, una solución a la posible saturación indica hacer un calendario de actividades que proponga desenvolvimiento de los alumnos; punto medular de la infraestructura es el tiempo que el trabajador debe emplear para adiestrarse y como parte de la relación de trabajo, la empresa debe tomar en cuenta que es un aspecto que por si sólo se superará, pues una vez concluido el procedimiento es seguro que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el trabajador hará su trabajo en menos tiempo, con más calidad y evitando desperdicio de materia cualquiera que sea el giro comercial.

Nosotros sugerimos una retroalimentación de necesidades, es decir por un lado las necesidades de la empresa y por otra necesidades de los trabajadores, concordantes con uno o varios aspectos, es decir, que si la necesidad es sobre el pasaje es indispensable circunscribirse a él y no tocar otro punto hasta que quede delimitado y resultado dicho aspecto y así pueden surgir otros más en esencia nosotros pensamos el más lógico el salario.

Ejemplo:

NECESIDADES DEL PATRON.

EL TRABAJO EN MENOR TIEMPO.
TIEMPO PERDIDO- T. RECUPERADO.
PRODUCTIVIDAD.
EFICACIA.
RENTABILIDAD MANO DE OBRA

**NECESIDADES DE LOS
TRABAJADORES**

RESPECTO AL DESCANSO Y AUN ALGO MAS.
EXCEDENTE DE LA JORNADA T. EXTRA.
COMPARTIDA EQUILIBRADAMENTE.
RECONOCIMIENTO DE SU DEDICACIÓN.
SALARIO PARA SUS NECESIDADES.

Con este sencillo ejemplo podemos percatarnos bajo la base de la confianza establecer un parámetro de necesidades, nosotros creemos que debemos quitar definitivamente la vieja práctica de someter al trabajador a una conducta que como obligación reciproca implica otorgar-recibir la capacitación y el adiestramiento. Tenemos la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligación inherente a considerarlo como persona e interrelacionarlo con las necesidades de la empresa pues de esa manera se entiende las necesidades del trabajador.

Ya no se recomienda imponer, sino liberar conductas que las tomen como propias. Tiene que existir una causa efecto la causa capacitar , el efecto beneficio común para los participantes incluyendo por supuesto al patrón. El trabajador debe inferir reciprocidad desde el aspecto de la confianza.

Esta primera parte no debe llevar más de 3 o 4 sesiones, sugiriendo no cambiar repentinamente de capacitador pues la valoración que el se gana debe ser reciproca con la participación de los trabajadores.

Es más cabria hacer un espacio para solventar sus frustraciones, disgustos, descontentos con respecto a la empresa o establecimiento, de su personal que la integra, pero buscar al menos una salida sencilla, práctica que recomiende una solución pacífica a la contravención. Todo esto debe quedar escrito para que finalmente se haga una confrontación y paralelamente las respuestas a la problemática que se haya presentado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En cuanto al segundo de los dos grandes grupos que hemos sugerido, tenemos que la capacitación teórica desde el punto de vista como rama institucional y requerimiento de la empresa o establecimiento.

Con esto queremos explicar que el trabajador necesariamente debe conocer ¿qué es la capacitación? Y las preguntas que lleva implícita tales como cuando, donde, para que, de que etc. consta la capacitación. El trabajador debe saber que teóricamente todos estos cuestionamientos pueden o no influir en su vida productiva o profesional, depende de ellos su intervención y conciliación con todas las respuestas a ellas.

La conducta del trabajador es preponderante, si asimiló el primer gran bloque del procedimiento es factible que lo haga con el segundo. Si el trabajador muestra interés, le corresponde al capacitador tocar los puntos medulares de la conducta del trabajador con respecto a la capacitación. Respecto a la capacitación teóricamente hablando:

- A.- La importancia del trabajo en conjunción con el ser humano.
- B.- El trabajador y la empresa, ambas personas y los planos en que se desenvuelven.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C.- El trabajador , la sociedad y su familia.

Respecto a la capacitación prácticamente hablando:

A.- El trabajador como pieza fundamental de la producción.

B.- El desarrollo del trabajador no se limita a su condición.

C.- La conclusión de cualquier capacitación y adiestramiento trae como consecuencia lógica un acercamiento mayor con lo que el trabajador quiere ser, saber o perfeccionarse.

D.- El trabajador y la repartición de la riqueza.

Es muy factible que si el capacitador habla sobre estos temas a ellos les puede impregnar una modalidad, estrictamente patronal o estrictamente de trabajadores. Lo anterior se refiere a que debe ser imparcial, demostrar que los medios de producción son y pertenecen al patrón, pero sin la fuerza humano no se podría llegar a poner en marcha; que dicha situación no hace dueño al trabajador, pero si copartícipe del producto elaborado o el beneficio económico recibido. El trabajador debe saber la trascendencia de la capacitación respecto a su persona, respecto a su familia y respecto a la sociedad, debe madurar su

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

intervención en la colectividad y que papel juega en su conjunto. Queremos señalar algo que parecería una pregunta de rigor ¿ qué pasa con pequeñas empresas? Nosotros creemos que nuestro modelo de procedimiento no es exclusivo de una empresa con más de 100 trabajadores o más de 50, no eso no es así, el modelo es particularmente aplicable tan solo a un trabajador.

La conjunción del ser humano indica la plenitud de su participación en el proyecto, indica una finalidad de ser tratado como ser humano y que su garantías individuales y condición de tener los derechos fundamentales siempre le garantizan psicológica u materialmente hablando una condición decorosa, de respecto y de confianza en sí mismo y con respecto a los demás participantes.

El trabajador debe estar consciente que aunque materialmente hablando él y la empresa o el establecimiento por obvias razones se encuentran en diferentes planos, también es cierto que coinciden en uno de igualdad por cuanto a la relación de trabajo se trata. El conocimiento de que su relación debe ser de coordinación es fundamental, la limitación de sus funciones de uno u otro conlleva a un enfrentamiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La sociedad juega un papel de suma importancia, el alumno debe tener conciencia que su participación puede decidir el rumbo en parte de esa sociedad, no podemos atrevemos a decir que de toda la sociedad, pues solamente existen casos aislados que de ellos si se puede afirmar.

El Trabajador consciente de ser capacitado vislumbra un campo distinto al que inicialmente tenia antes de conocerla, muchos de ellos opinan y piensan que la capacitación solamente es un móvil patronal para evitar la presencia de inspectores de trabajo y con ello la molestia que esto implica, su razón es equivocada muchos aspectos existen al rededor del conocimiento de la existencia de la capacitación y en último plano podemos dejar a esta molestia.

En relación a la capacitación desde un punto de vista practico, al trabajador debe de enseñársele que forma parte de la producción, que sin el no existiría productividad, que de ella en el plano de patrón es donde técnicamente se deduce como ganancia y de la cual se vislumbra para el pago y cumplimiento del salario, de las prestaciones y de las obligaciones económicas o administrativas que haya adquirido el patrón en la relación de trabajo, que con la producción y productividad se garantiza también estabilidad en el empleo. La movilidad del trabajador sea la causa que sea, implica un esfuerzo económico por el patrón que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desestabiliza en parte las metas de productividad fijadas por la empresa o establecimiento y, esto afecta también su condición de trabajador. La conciencia de que el trabajador sea capacitado no debe ser con un sentido unilateral, que por el solo hecho de tener antecedentes en donde falto una educación compleja y técnicamente aceptable no es motivo suficiente para perder la condición de trabajador con animo de superación, bajo el principio de la capacitación en el adiestramiento.

Finalmente si se trata de un trabajador cuya finalidad esta bien delimitada, esto resulta y más fácil y es aprovechable en relación a sus demás compañeros que no han comprendido la idea básica de la capacitación. Debe mostrárseles que estarán sujetos a un procedimiento técnico, administrativo e inclusive legal y que su participación visalumbra su posición frente al desarrollo de la empresa en conjunción con ellos mismos.

El contenido de este apartado debe ser en el sentido que la formación practica y pormenorizada de las habilidades e implementos con que cuenta el trabajador son, en la mayoría de los casos no explotadas, es decir que el trabajador no acciona su potencial de desarrollo como debería. El adiestramiento como lo hemos calificado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

nosotros desde un punto de vista ya de experimentación induce al trabajador para conseguir metas específicas ya en la realidad.

La normatividad a que se refiere el apartado IV nos induce a pensar que debemos cumplir las normas que sobre esta materia nos impone la Ley Federal del Trabajo. En primer lugar debemos saber que los formatos que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tienen un efecto no únicamente para llevar un control estadístico de quienes si depositaron sus planes y programas y quienes no. La postura real tiene que ser indiscutiblemente que las cifras estadísticas son lo de menos, lo que importa es el aprovechamiento que como capacitación y adiestramiento se les da a los trabajadores.

Hoy en día ya dejó de ser un requisito registrar ante dicha secretaria la integración de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento pero por otro lado se le condiciona al patrón para mostrarlo a la autoridad que lo requiera en cualquier momento.

El formato relativo a los planes y programas es deficiente, a nuestro juicio parecería ser que pretende sometérsele a los trabajadores e incluso al patrón a un trámite que inclusive en muchos casos la misma secretaria ni siquiera comprende su totalidad. Ciertamente lo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

concerniente a los planes si debe de registrarse, someterse a consideración de la Secretaría si cumple o no, aclaramos esto, lo relativo a los requisitos que ella pide, pero nosotros creemos que son insuficientes.

Al trabajador y al patrón en esta contienda de conocimientos se les debe ir intercalando poco a poco, pues una sorpresiva manifestación de tramites y conocimientos puede ser base fundamental para que los mismos aborten su consideración.

Cuando se han llenado los requisitos del formato sobre planes y programas, la Secretaría del Trabajo ordena que se expida a los trabajadores que hayan concluido y aprobado, los programas, cursos o eventos impartidos, expedirles a su favor la constancia que así lo demuestre, la que debiera ir firmada por la Comisión, por el patrón y muy en especial por el agente capacitado.

Finalmente la capacitación y el adiestramiento concluye por cuanto a un periodo, cuando el patrón presenta ante dicha secretaria una lista del o de los trabajadores que concluyeron con la misma, este documento hace las veces de una comprobatoria por el hecho de que los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores concluyeron satisfactoriamente y sobre todo aprobaron los cursos o eventos a los que se les invito.

Nosotros no coincidimos que la capacitación y el adiestramiento concluya aquí por el contrario, termino una parte que estaba sujeta a un periodo pero en iguales condiciones al procedimiento genérico que proponemos en el siguiente tema del presente capítulo debe iniciar uno nuevo y así consecutivamente.

También cabe señalar que no es lo mismo el comportamiento que puede observar un trabajador que ha sido previamente capacitado y adiestrado a aquél que no ha ni siquiera tenido base alguna de dicho señalamiento.

El trabajador que ha recibido esa instrucción, permite suponer que ni siquiera el patrón pueda ya calificar su comportamiento, pues lógico que ya existe un aval a favor del trabajador que respalda haber cumplido con tal o cual requisito, tarea, seminario, capacitación, es de ahí que resulta trascendente que los comprobantes, certificados o simplemente constancias como la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha dado en llamarle es que tiene plenos efectos comprobatorios frente a terceros.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Nosotros creemos que el programa propuesto cumple en esencia con los requerimientos de cualquier empresa, pensamos en hacerla acorde a cualquier giro comercia y a cualesquiera que sea el número de personas a quienes se les aplique.

El capitulado busca mostrar y corregir algunas deficiencias que nosotros por el trabajo que tenemos encontramos presentes en la capacitación, deficiencias que fueron presentadas día a día, pues el hecho de tratar personal que constantemente encuentra nuevas ideas y por estar interrelacionado con la educación hace pues que el camino de el adiestramiento y la capacitación estén latentes momento a momento.

Siempre se persigue un objetivo delimitado en ambas figuras, hablar de capacitación y adiestramiento es hablar de progreso, de pulcritud y excelencia en lo que se quiere o lo que simplemente se hace, y si esto lo convinamos con el interés reciproco del patrón, tenemos una cuenta clara de que es el trabajo, la empresa. las intereses correlativos y la subordinación, y por supuesto tenemos también la idea fundamental que preparase para el futuro y en el desempeño de nuestro trabajo es vital.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.3. DESGLOSE DEL CAPITULADO DEL PROGRAMA PROPUESTO.

El programa que se propone debe entonces dividirse genéricamente para su aprovechamiento en :

1.- PARTE INTRODUCTORIA.

- 1.1. La empresa y el establecimiento.
- 1.2. Necesidades de la empresa y la capacitación.
- 1.3. Necesidades de la empresa y el adiestramiento.
- 1.4. Necesidades del trabajador y la empresa.

2.- CAPACITACION TEORICA.

- 2.1. La teoría y la capacitación.
 - 1.1. El trabajador y la capacitación.
 - 1.2. Los requerimientos de la empresa y la capacitación.

3.- EL ADIESTRAMIENTO PRACTICO.

- 3.1. Los requerimientos de la empresa y el establecimiento.
En el adiestramiento.
- 3.2. El trabajado, la práctica y la empresa.
- 3.3. Los requisitos reales del trabajador y el adiestramiento.

4.- PROCEDIMIENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

4.- PROCEDIMIENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. |

4.1. Reunión y formación del acta de Capacitación y adiestramiento.

4.2. Formación de la Bases Generares de funcionamiento.

4.3. Llenado de los formatos DCI.

4.4. Calendario de actividades, en razón de tiempo, categorías o departamentos:

A.- Factores: Personal capacitador; tiempo efectivamente empleado; objetivos específicos del programa contra las necesidades; lugar determinante, horario etc.

B.- Calendario de exámenes y calendario de entrega de resultados con la respectiva entrega de su constancia.

4.5. Llenado del formato DIII.

4.6. llenado del formato DC IV.

Hablemos de cada uno de estos intervalos que pudieran traer aparejadas muchas dudas:

La PARTE INTRODUCTORIA muestra la necesidad de explicarle al trabajador sustentante los orígenes de la empresa, su transformación y finalmente cuando quedo atrapada en la Ley Federal del Trabajo, lo mismo sucedería con el establecimiento.

Una vez que el sustentante ubica en el tiempo y en el espacio a esas figuras, se le induce a conocer el qué necesita la persona moral o física que le entrega a cambio de prestación de sus servicios personales y subordinados un emolumento, sin perder de vista el nexo causa-efecto para con la capacitación.

De igual forma se lleva lo relativo a la causa-efecto pero con el adiestramiento. En esta parte introductoria también el trabajador debe sentir que es útil indispensable y pieza fundamental en el desarrollo del trabajo, noción esta que se ha perdido en muchos de los casos. Es conveniente contemplar las necesidades del trabajador y tratarlas de conciliar con las necesidades de la empresa, pero no quiere decir esto que por la figura de la capacitación y el adiestramiento exista ahora otra figura como puede ser un contrato colectivo, la huelga etc.

Se pretende despertar la conciencia del trabajador en posición a las necesidades de la empresa y así consecutivamente.

En la capacitación teórica, el alumno debe recibir los conocimientos estrictamente teóricos que fundamentan la esencia de la enseñanza que va a recibir, se sugiere que la platica con el estudiante o trabajador muestre claramente la necesidad de más o menos teoría. Hay que evitar a toda costa

enfascarnos en teorías que no pretenda ir a la medula del problema. Muchos cursos, eventos se pierden en la teoría y la práctica o no la ven o simplemente le dedican un mínimo porcentaje de su acción.

El Trabajador sustentante debe saber con interés, que la teoría lo transporta a otras consideraciones que en la práctica no podría, el trabajador y la práctica o en su caso capacitación resuelve por sí mismos los problemas que induce entrar en este campo, no siendo conveniente explicarle exclusivamente los beneficios que pudiera tener el trabajador a lo largo de su cumplimiento del programa, pues se sugiere mediar los objetivos e incentivos así como el devenir y problemática a que puede enfrentarse.

Las empresas y establecimientos quisieran concluir la capacitación y el adiestramiento en breve, durante el lapsos del tiempo que dure la capacitación y adiestramiento podrían ser muchas las desventajas que tiene uno que sobrepasar.

Si el trabajador exclusivamente se desarrolla en un campo de perfeccionamiento, cuando ocurra una eventualidad en el cumplimiento del programa, parecería ser que no se le preparo al sustentante para mediar y comprender así como asimilar las condiciones en que se desenvuelve aun siendo de carácter negativo.

Por cuanto hace al adiestramiento practico, pareceria ser que repetimos lo mismo, a final de cuentas el adiestramiento es la practica. Ya el trabajador sustentante debe ser inmerso de inmediato al requisito y requerimiento de la empresa y establecimiento, es más, este es el preciso momento en el que se puede moldear el comportamiento del trabajador como garantia de que siempre será así y por conclusión propia se llenan los requerimientos que necesita la empresa para su desenvolvimiento.

El sustentante tiene que franquear su comportamiento y postura; la pulcritud del trabajo que desarrolle ya previa capacitación y adiestramiento recibido induce por si misma al trabajador para que obtenga un conocimiento pleno de responsabilidad, comportamiento, orden y todo aquello que define su situación juridica y real frente a la prestación del trabajo subordinado.

El adiestramiento trae de por si ya determinadas normas que fluctúan en relación, por ejemplo al volumen de la responsabilidad de cada trabajador y lo inducen sin necesidad ya de estarlo constantemente empujando con su cumplimiento ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social quien a final de cuentas es la que verifica si se cumplieron o no los planes y programas.

La finalidad última del trabajador es estar en contacto pleno con su trabajo, pero correlativo a ello su superación, pues no se puede decir válidamente que el trabajador encuentre su plenitud solo trabajando, nosotros creemos que esto es mentira el requisito real del trabajador es que su comportamiento en la empresa o establecimiento sea acorde a las necesidades del patrón, si se cumple con este principio ambos están sincronizados.

La finalidad última del acta administrativa es hacer constar a la autoridad que el trabajador efectivamente fue adiestrado y capacitado, no se muestra como una carga administrativa ni mucho menos., pero esto si y así sucedió en mucho tiempo, sin embargo con la simplificación administrativa esto ya no ocurre, nosotros creemos que si debe continuar la formación del acta de capacitación y adiestramiento es claro, el patrón quiere cumplir con su obligación, pero lo es aún más que el trabajador ya recibió el adiestramiento o la capacitación que se señala. No debemos asegurar con plena libertad que la existencia del acta es sin duda fuente de saber para considerar que el proceso evolutivo de comprensión ha concluido.

No obstante lo anterior los que intervienen en la capacitación y el adiestramiento que en esencia son todos deben estar regidor por alguna

normatividad, no es al azar ni tampoco es impositiva, simplemente es acorde con la situación particular.

El calendario de actividades no es más que un razonamiento escrito, induce a los integrantes a conceptualizar y ordenar paulatinamente el desenvolvimiento de las propias normas esgrimidas por ellos.

El capacitador debe tener presencia personal, nexo causal con los demás integrantes y coincidencia con el pensar de los alumnos, los trabajadores o simplemente quien recibe la capacitación.

Las necesidades son muchas, sin embargo son de origen programado, necesariamente se vislumbra una situación de hecho.

Los exámenes son señal plena de que el trabajador ha cumplido su requerimiento, responde a una carga de estímulos para con cada trabajador.

Finalmente los formatos DC- III y DC- IV, señalan la conclusión del curso, someten a su interpretación una escala de valores y refieren circunstancias ajenas, adquiridas por el concursante en la capacitación.

Nosotros creemos que este capitulado viene a mostrar un serie de implementos que pueden ser utilizados por los que capacitan.

Debemos desengañarnos en el sentido de que en muchos de los casos, las empresas sobre todo las medianas y las micro empresas realizan el tramite de la capacitación y el adiestramiento en base a circunstancias reales y legales y dejan sin la esencia que es, más que el documento en si el hecho de que el trabajador reciba capacitación y adiestramiento con tecnicismo y con responsabilidad en el cumplimiento del trabajo encomendado.

El procedimiento de capacitación y adiestramiento precisado en el apartado 4 de este programa propuesto induce a primera instancia a leer el contenido de los artículos 153-A al 153X relativos a la capacitación y adiestramiento en el trabajo, luego las bases que sobre el particular a venido haciendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero tal actuación no garantiza que en esencia se este cumpliendo con los objetivos de la capacitación.

Aprovechamos la oportunidad para hacer una apreciación de carácter estadístico, pues de un 100% de patrones, empresas o establecimientos que han cumplido con el registro inclusive de los planes y programas, existen

muchos impedimentos que se presentan para que se concluya también en ese 100%:

1.- Podemos citar como factor primero el hecho de que no hay conciencia sobre la importancia de estas figuras multicitadas.

2.- Que los inspectores de trabajo al revisar los programas, la integración de la comisión, y las habilidades laborales, que como documentos es indispensable tener; ni siquiera conocen con sencillez, profesionalidad ni con eficacia parte de ella jurídica, por lo que inducen a esos apartados a un fracaso.

3.- Que aun impartándose la capacitación y adiestramiento es a medias, por lo que nos podríamos atrevernos a decir que del 100% con una idea de capacitar y adiestrar en la que se recojan todos los aspectos de las mismas, estamos hablando no más de un 37%

Sin embargo nuestra intención no es proponer un programa que consideremos nosotros mismos como pulcro, definitivo, sino por el contrario susceptible es de perfeccionamiento según las necesidades de cada empresa o establecimiento.

El maestro Jesús Reyes Heróles, sobre el particular pilar de la educación y el trabajo, como una manera capacitadora señala:

“ La base de que se tiene que partir para asegurar el camino hacia formas de igualdad es el derecho al trabajo. Recuérdese como éste es consignado por la Revolución Francesa de 1848 y cómo su garantía y correcta remuneración anima el pensamiento de Louis Blanc. El principio postulado consiste en un Estado que represente a la sociedad, un Estado democrático y social que garantice el derecho al trabajo; no obstante tal pensamiento se abandona o deja de lado posteriormente, cuando el marxismo planea la desaparición del Estado y esta idea es elementalizada, sin que se disponga de una verdadera teoría del Estado”
(42).

4.4. SISTEMA ADOPTADO PARA REDACCION Y EFECTOS DE LA NORMATIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO PROPUESTO

El sistema es de orden deductivo, porqué a través de la deducción logramos indiscutiblemente que las normas, procedimientos y circunstancias que giran alrededor de la capacitación y el adiestramiento presenten una serie de elementos deductivos que nos ayudaron para realizar y proponer el programa que se sugiere en la presente tesis.

De alguna manera y ya que hemos tenido la posibilidad sobre el caso particular de capacitación y adiestramiento ya que la deducción de puntos lógicos nos conllevan a suponer las necesidades de nuestro trabajo y en particular las necesidades concretas de las empresas o establecimientos.

El procedimiento inicio desde el momento mismo de la figura de la capacitación y el adiestramiento como géneros, y desde su definición es que comenzamos a deducir las necesidades también genéricas tanto de los patrones como de los sustentantes.

Llegamos al convencimiento que la capacitación y el adiestramiento son de orden sociológico, cultural, económico, social e inclusive político.

El orden sociológico deduce para nuestro trabajo una serie de factores personales e interrelacionados, que tiene sus bases en el desenvolvimiento de una sociedad cambiante y con impetus de sobrevivir a esos cambios.

El aspecto cultural deduce una serie de comportamientos, ideas y tradiciones para aceptar el desarrollo y cumplimiento de la obligación patronal sobre capacitación y adiestramiento.

Es objetivo también de los patrones conciliar esta gama de situaciones culturales, inducir a los trabajadores a capacitarse adiestrarse no es cosa fácil los aspectos culturales llegan a influir como negativa a ese desenvolvimiento.

El aspecto de orden económico es menos impositivo, pues el patrón tiene que relacionar la capacitación y el adiestramiento con una mayor ganancia, sugiere un orden lógico de mejor nivel de vida.

Nosotros consideramos que las circunstancias nos llevan a considerar que este aspecto económico es indispensable para ambos, patrón y trabajador conviven para llegar a este interés. La ganancia que recibe del patrón de los esfuerzos del trabajador es inminente.

4.5. PROCEDIMIENTO DE APROBACION Y EXPEDICION.

El procedimiento de aprobación y expedición de la proposición que hacemos en la presente tesis, debe tener también la formula para que se de a conocer si es que así se desea, se de conocer al ambiente publico.

Partimos del hecho que de llegar a concretizarse solamente alguno de los canales que nos permite nuestra constitución política es el idóneo para instituirlo como obligatorio, para el efecto analizaremos brevemente el procedimiento que tiene que seguir una propuesta de decreto.

Nosotros resumimos este apartado cumpliendo con el requisito Constitucional de aprobación de modificaciones a la Constitución y a las Leyes.

4.6. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TEMA.

Hemos llegado a la conclusión de nuestro tema de tesis, este apartado decidimos dedicarlo a referencias particulares sobre el tema de tesis, es decir, señalaremos algunos aspectos importantes sobre el tema.

En primer lugar el aspecto humano refiere la consideración a los trabajadores y a las personas que intervienen en el plan. La voluntad firme de continuar y cooperar con la capacitación y el adiestramiento. La formalidad de la empresa o establecimiento de cumplir en estricto apego a la Ley, los conceptos y finalidades de esas figuras.

El patrón debe asimilar antes de ponerse en la postura de patrón, que también el es una persona física o que representa a una persona moral, pero que a final de cuentas tiene la naturaleza humana, es decir tiene que tratar a sus semejantes antes que como subordinados y trabajadores, los debe tratar como seres humanos, pensantes y por que no hasta el hecho de que también tiene sentimientos como él. Una vez que se ha superado esto la comprensión del proceso de capacitación y adiestramiento es más sencillo.

La apertura de los elementos económicos por parte del patrón para finalizar la secuencia de la capacitación y el adiestramiento es, indiscutiblemente un elemento esencial para cumplir con estas dos figuras la una segunda de la otra. Ciertamente no solo debe ser considerado este aspecto por el patrón, el trabajador también debe entender que forma parte de un proceso económico que puede perjudicarlo si no accede a cooperar con el proceso productivo.

El trabajador que formula en si mismo una seria responsabilidad de su persona frente a la empresa o el establecimiento, también estaría escudriñando el papel que desempeña y que, su reponsabilidad laboral por pequeña o grande que sea forma parte de esa masa productiva que puede llevar al patrón a triunfar o a desistir de sus metas. Los trabajadores son pues no solo la maquinaria que mueve la producción son en si mismo personas y su indicativo debe hacerles entender que al recibir la capacitación y el adiestramiento se sigue necesitando de sus servicios y si el trabajador sólo vio en es capacitación un modelo para aprender y luego abandonar a la empresa o establecimiento que se lo entrego, tampoco se cierra el ciclo de que hemos hablado en este trabajo.

Además de lo expuesto insistimos que los trabajadores y patrones tienen la necesidad de entender que el procedimiento es por sí mismo delicado, que su cumplimiento hasta su fin último supone oportunidades de superación, pero si el procedimiento de capacitación no se entiende así su complejidad se ve en riesgo, ambos deben comprender que no es un requisito formal de la Ley y si por el contrario se traduce en una serie de elementos necesarios inclusive así lo podemos decir, necesarios para un buen funcionamiento de la empresa o establecimiento.

116

Finalmente diremos que a través de este trabajo quisimos proponer la existencia de un procedimiento básico para capacitar y adiestrar a trabajadores, tomando en consideración que existen una multitud de giros comerciales y que si para cada uno de ellos se extendiera un procedimiento especial , sería imposible prácticamente tratar este asunto. La posibilidad de realización está en el convencimiento de cada una de los integrantes y su responsabilidad que tiene frente a la empresa o establecimiento.

Hablar de capacitación y adiestramiento y más aún de procedimiento de estas dos figuras no debe ser una tramite administrativo sino una realidad en beneficio de los trabajadores y patrones.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La capacitación y el adiestramiento en el Derecho del Trabajo es no solo un derecho sino también una obligación para el trabajador.

SEGUNDA.- La capacitación es la instrucción teórica que necesariamente debe ser seguida por el adiestramiento que es la instrucción práctica.

TERCERA.- El programa propuesto para capacitar y adiestrar trabajadores se fundamenta en condiciones estructurales con que cuenta la empresa o establecimiento y las necesidades reales y prácticas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

CUARTA.- La necesidad de que los patrones capaciten y adiestren a sus trabajadores adiestrar y capacitar en México debe convertirse en una realidad y no como en muchos casos se trata de una falacia.

QUINTA.- La capacitación y el adiestramiento deben ser figuras inseparables para cumplir con el ciclo legal, de recibir instrucción para que los trabajadores consigan mejores condiciones de trabajo y como consecuencia de las personas que en su entorno se hayan presentes.

BIBLIOGRAFIA

ADAME GORDARD, Jorge. Anuario Mexicano de Historia del Derecho. Tomo II. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1990. 395 p.

ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 1983.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Sistema y Formación de Empresas de los Trabajadores. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1988. 224 p.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. s.e. Haila. México. 1985.

BONES CASAS, Joaquín. México y su Realidad Laboral a Fines del Siglo XX. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997. 173 p.

CALDERON CORDOVA, Hugo. Manual Para La Administración Del Proceso de Capacitación de Personal. Limusa. México. 1982. México 123 p.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. I Cuarta. Edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Duodécima edición. Porrúa. México. 1999. 669 p.

DE CABO DE LA VEGA, Antonio. Lo Público Como Supuesto Constitucional. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997. 286 p.

DE CABO MARTIN, Carlos. El Consenso. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997. 389 p.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Segunda. Edición. De Palma. Buenos Aires. 1976.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Porrúa. México. 1967.

GOMEZ LOGERO, Eulalia. Como Elaborar un Programa de Adiestramiento. ARMO. México. 1977. 19 p.

MARROQUI QUINTANA, J. Capacitación a Trabajadores. s.e. Garnica. México. 1978. 167 p.

MENDOZA NUÑEZ, Alejandro. Determinación de la Necesidad de Adiestrar en México. ARMO. México. 1977. 34 p.

PODETI, Humberto (et. al.) Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1990. 442 p.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 3ª. Edición Porrúa. México. 1980.

WEFFA, Julio Cesar. Proceso de Trabajo. División de Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1982. 244 p.

ZIGA ESPINOZA, Francisco. La Revolución Francesa. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1994. 31 p.

OTRAS FUENTES

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION . 10 de Agosto de 1984.
México.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 10 de Septiembre de 1985.
México.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 31 de Mayo de 1985.
México.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 24 de Noviembre de 1995.
México.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 7 de Enero de 1997.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (Primera Sección.) Viernes 18 de abril de 1997.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo X . Bibliográfica. Buenos Aires. 1967.

LOS SENTIMIENTOS DE LA NACION. Documentos Para La Historia. IV. LVI Legislatura de la Cámara de Diputados. México. 1997. 17p.

MEXICO SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL . Reseña Laboral. Número 4. Volumen 2. Julio-Agosto. De 1978.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Derecho Laboral. Ginebra. 1977.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Informe Sobre la Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Formato DC-1. México.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Presentación del Plan y Programas de Capacitación y Adiestramiento. Formato DC-2. México.

Vc b
[Handwritten signature]